Cours pour éducateurs en fonction
Rue des Fortifications, 25
B-4030 Liège (Griveniée)

Matricule : 6.188.223

**Désinstitutionalisation - Normalisation - Intégration - Valorisation des Rôles Sociaux**



# Que va devenir le rôle de l'éducateur dans une structure de travail adapté (atelier protégé)

# au Grand-Duché de Luxembourg

Travail de fin d'études (TFE) présenté par
AZZERI Francis (Fränz)
En vue de l'obtention du titre
De « Éducateur Spécialisé »
Année scolaire : 2003-2004

# Remerciements

Je désire témoigner ma reconnaissance aux personnes qui ont contribué à la réalisation de ce travail de fin d'études.

Notamment :

Monsieur Juan Navarro, qui a supervisé ce travail de fin d'études,

François, qui s'est occupée de la correction. Luc pour ses conseils et le soutien moral qu'il m'a donné.

Ainsi que mes collègues de travail, les étudiants et professeurs du CPSé de Liège, et toutes les personnes handicapées, sans lesquels je n'aurais pas pu faire mes expériences, mes réflexions et mon apprentissage.

Je veux aussi remercier le Bureau-Service des Coopératives Ligue HMC pour l'impression de ce travail de fin d'étude et l'atelier protégé de reliure et cartonnage pour l'assemblage de celle-ci.

**MERCI**

CPSé, le 5 mai 2004

AZZERI Fränz

# ALLEZ TOUS


[1]

# AU BOULOT

# ...sinon ?

# Table des matières

# B Deuxième partie : État des lieux et perspectives du secteur des ateliers protégés

# Que va devenir le rôle de l'éducateur dans une structure de travail adapté (atelier protégé) au Grand-Duché de Luxembourg

## Introduction

Durant les trente dernières années, beaucoup de choses ont évolué dans le domaine concernant les personnes handicapées mentales.

Le secteur des ateliers protégés a aussi évolué. C'était un secteur où, auparavant, le plus souvent des éducateurs étaient engagés. Le souci de rentabilité économique qui anime les entreprises de travail adapté a pour conséquence que le travail pédagogique n'entre plus dans les préoccupations des gestionnaires de ces entreprises. Quand un éducateur est encore engagé dans cette forme de structure, c'est pour y exercer la fonction d'instructeur qui s'apparente plus à celle de contremaître.

Toutefois, dans les services d'admission, de formation et d'évaluation (SAFE) et les groupes du Centre de jour, la structure de formation et de travail où je travaille engage des éducateurs, des ergothérapeutes, des musico-thérapeutes, etc.

Dans le développement de mon travail de fin d'études, j'essaye de partager avec vous mon vécu avec les personnes handicapées, leurs besoins et leurs façons de voir leur place dans l'institution où je travaille. Mais surtout, j'élabore la question du rôle de l'éducateur dans une structure de travail adapté.

Il y a aussi une nouvelle loi pour les personnes handicapées dans les ateliers protégés que je vais essayer d'écrire dans ce TFE.

Comment ai-je vécu mon lieu de travail ? Et que devient l'éducateur !

Une des finalités de la structure de formation et de travail se situe aujourd'hui au-delà de la formation ou de l'emploi protégé. Un de ses buts finals est, en effet, de développer des structures et des actions permettant aux personnes handicapées de réussir, dans la mesure du possible, leur intégration professionnelle et sociale vers le marché de travail ordinaire.

Mon TFE se compose de deux parties que j'aimerais présenter brièvement.

La première partie traite plutôt des institutions et de la personne handicapée mentale. Les réflexions portent sur l'institution ou je travaille, sur la signification du travail et du handicap mental, ainsi que sur le cadre sociopolitique.

La deuxième partie fait un état des lieux du secteur des ateliers protégés et pose la question de ses perspectives. Y sont traités les concepts de changement qui se sont développés durant les dernières quarante années, surtout dans les pays scandinaves, ainsi que les outils de l'éducateur. Finalement, j'aimerais présenter mon projet, qui vise à la participation active des personnes handicapées, et surtout, à la création d'un lieu de parole dont les échanges pourraient aboutir à la réalisation d'actions concrètes.

Le cinquième chapitre est plus long que les autres parce que j'y énumère et j'y discute les différents points qui font partie intégrante de la vie professionnelle de l'éducateur.

En ce qui concerne ma déontologie et le respect envers la personne handicapée, je n'utilise pas de noms réels. Toutes les personnes indiquées le sont des noms inventés. Ainsi, j'essaye de respecter les personnes dans mon TFE…

**Traduction d'un poème irlandais**

*Prenez le temps de travailler,*
*c'est le prix de la réussite.*

*Prenez le temps de réfléchir,*
*c'est la source de la force.*

*Prenez le temps de jouer,*
*c'est le secret de la jeunesse.*

*Prenez le temps de lire,*
*c'est la semence de la sagesse.*

*Prenez le temps d'être amical,*
*car cela amène le bonheur.*

*Prenez le temps de rêver,*
*car cela vous transportera dans les étoiles.*

*Prenez le temps d'aimer,*
*car c'est la joie de la vie.*

*Prenez le temps d'être heureux,*
*c'est la musique de l'esprit.*

# A Première partie :
# Les institutions et la personne handicapée mentale

# 1. Présentation de mon institution

## 1.1 Mon Lieu de travail

Mon lieu de travail se situe à une vingtaine de kilomètres à l'est de la ville de Luxembourg, plus précisément dans la Commune de Mamer, près de la frontière belgo-luxembourgeoise, au grand-duché de Luxembourg.

Il s'implante dans le domaine d'une ancienne villa (du notaire Bourg), acquise en 1968 par le conseil d'administration de la Ligue HMC.

Derrière cette villa se trouvent des ateliers protégés et de sous-traitances, ainsi que le centre de jour (anciens groupes thérapeutiques et occupationnels) et les services d'admission, de formation et d'évaluation (SAFE).



La structure de formation et de travail avec ses ateliers protégés comprend :

Deux équipes de serrurerie, une équipe de menuiserie, une équipe de cannage et de vannerie, une équipe de reliure et de cartonnage, une équipe de céramique, une équipe de jardinage et d'horticulture, une équipe de ménage et de cantine, une équipe de bureau et de services, trois équipes de sous-traitance, une équipe de tissage et de travaux sur textile. Et une équipe s'occupant de la Fruit-Coop, une équipe pour la cuisine ainsi que pour le restaurant, deux groupes externes et trois groupes avec un centre de jour (anciens groupes thérapeutiques et occupationnels)

Depuis septembre 2003 je suis engagé sous le statut ATI (affection temporaire indemnisée) par le FNS (Fond National de Solidarité) sous contrat déterminé jusque juillet 2004, en tant que travailleur encadrant.

## 1.2 Bref historique

En 1963, l'inspecteur de l'enseignement primaire et citoyen de la commune de mon lieu de travail, a fondé en collaboration avec quelques idéalistes soucieux de l'éducation, de la formation professionnelle et de la réadaptation des enfants et des adolescents mentalement et cérébralement handicapés, la Ligue HMC.

En 1968, le conseil d'administration de la Ligue a acquis la villa du notaire Bourg à Capellen. En peu de temps, le conseil d'administration de la Ligue a réussi à créer dans cette demeure de maître un Institut Médico-Professionnel (IMPro), offrant, dès le 5 mars 1969, une formation préprofessionnelle à quelque 12 adolescents handicapés mentaux.

En 1975, le premier atelier protégé fût crée. L'IMPro a connu rapidement un essor formidable. De nouveaux ateliers ont été construits dans le vaste parc derrière la villa. L'inauguration officielle de ces nouveaux ateliers a eu lieu en 1980, et fut nommée à l'époque Centre de Réadaptation.

Pour l'instant il y a une restructuration et réorganisation de toute la « Structure de Formation et de Travail » de la Ligue HMC sous un nouveau directeur.

Elle regroupe aujourd'hui des ateliers protégés, des ateliers de sous-traitance, un centre de jour (anciens groupes thérapeutiques et occupationnels) et des services d'admission, de formation et d'évaluation.

Entre autres, il y a des coopératives qui ont été créées dans cette structure de formation et de travail (Fruit-Coop, Bureau-Service, Boutique, Restaurant)

Actuellement, la Ligue HMC se divise en deux structures :

a) La Structure de Formation et de Travail (SFT)

   Comprenant aujourd'hui +/- 185 personnes, encadrées par une équipe multidisciplinaire de +/- 50 personnes. C'est de celle-ci que je vais parler dans ce travail de fin d'étude.

b) La Structure de Logement (SL)

   La « Structure de Logement » de la Fondation Ligue HMC existe depuis 1980 et s'occupe d'une soixantaine de personnes adultes handicapées mentales (masculin et féminin) …

En 1980, le premier service de logement de la Ligue HMC a été créé à Luxembourg-ville. En juillet 1990, la Ligue a été déclarée Fondation, établissement d'utilité publique.

## 1.3 Dénomination et logo

Mon lieu de travail est la structure de formation et de travail qui fait partie de l'institution « Ligue HMC ».

Sa dénomination exacte est :

| |
|---|
| **« Ligue Luxembourgeoise pour le Secours aux Enfants, aux Adolescents et aux Adultes mentalement et cérébralement handicapés »**<br>Fondation et A.s.b.l.<br>Etablissement d'utilité publique |

Explication du Logo:



« Une protection ouverte »

1) Soutenir la « graine » ( la personne handicapée) par une forme ouverte comme la main. Libre pour s'en aller, mais protégée et soutenue contre toute chute.
2) Une seconde forme protège la « graine » contre toute intempérie du haut, tout en laissant la voie ouverte pour l'envol.

Sigle élaboré par : Roger BERTEMES (artiste luxembourgeois)

Lors d'une réunion d'équipe qui se tient régulièrement, le jeudi matin, des réflexions ont été faites sur l'identité de l'institution, des éducateurs et sur leur place dans la société.

Une des éducatrices participant a la réunion a fait remarquer que, durant les trois dernières années, trois directeurs s'étaient succédé. Elle pense que cela a mené la Ligue HMC a ne plus pouvoir définir d' objectifs clairs. Pourtant, depuis les 40 années que la Ligue HMC existe, sa mission était bien définie et complétait les taches des autres institutions en Europe. Elle avait même statut de référence au plan européen. D'après elle, cela n'est plus le cas, et il serait important de redéfinir la place que tient la Ligue HMC dans la société. Il faudrait aussi que la mission de la ligue redevienne transparente et qu'elle s'appuie sur un esprit de travail tenant compte des objectifs et des rôles de chaque participant. Sans cela, il n'est pas possible de trouver un fil conducteur.

## 1.4 Objectifs

### 1.4.1 Objectifs de la Ligue HMC asbl et fondation

La Fondation a pour objet d'améliorer le sort des personnes affectées d'un handicap mental ou cérébral, et de les aider à s'adapter le mieux possible à la vie professionnelle et sociale

Elle veut notamment:

1) Attirer l'attention du public et des autorités sur le problème des personnes mentalement ou cérébralement handicapées.

2) Aider ces personnes, enfants, adolescents et adultes, leurs parents ou toute autre personne responsable, a résoudre leurs difficultés, et les orienter vers une consultation adéquate.

3) Organiser le dépistage par des moyens appropriés.

4) Promouvoir l'intégration scolaire des enfants et adolescents handicapés.

5) Promouvoir l'autonomie des personnes mentalement ou cérébralement handicapées en vue d'une meilleure intégration professionnelle et sociale

6) Promouvoir des structures de logement adaptées aux personnes visées.

7) Améliorer le statut social et Juridique des personnes mentalement ou cérébralement handicapées et diffuser toutes les Informations utiles les concernant

8) Établir et maintenir des liens d'amitié avec des organismes poursuivant des buts analogues dans le pays et à l'étranger et appuyer leur action.

### 1.4.2 Objectifs de la Structure de Formation et de Travail

La Ligue HMC Fondation et A.s.b.l. (association sans but lucratif) a comme objectif principal l'intégration des personnes mentalement handicapées dans la société tant sur le plan social que sur le plan économique. La Structure de Formation et de Travail de la Ligue HMC A.s.b.l. représente pour ces personnes un lieu de formation, un lieu de travail ou d'occupation thérapeutique.

**Les objectifs de la Structure de Formation et de Travail peuvent être décrit de la façon suivante:**

- Offrir une formation en cours d'emploi et une orientation professionnelle
- Permettre aux travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités
- Promouvoir l'accès vers le marché du travail ordinaire et, le cas échéant assurer l'accompagnement et le suivi de travailleurs handicapés travaillant auprès de patrons privés ou bien auprès d'institutions publiques.
- Offrir au travailleur handicapé un accompagnement socio-pédagogique dans le sens du **principe de normalisation**
- Encadrer les personnes sévèrement handicapées ou les personnes polyhandicapées qui ne sont pas ou qui ne sont plus aptes à exercer une activité au sein d'une unité

Ceci sont les objectifs de la Structure de Formation et de Travail tels qu'ils étaient formulés lors d'une dernière lettre du directeur pour le ministère.

## 1.5 La population

Partant du principe de la formation intégrée, la Structure de Formation et de Travail est ouverte à différentes catégories de personnes handicapés. La population actuelle comprend les personnes :

85% d'handicapés mentaux et cérébraux,
5% de malades psychiques,
5 % d'épileptiques et
5% présentent des handicaps multiples.

**Elle comptait au 31 décembre 2003, 184 personnes (81 femmes, 103 hommes) de 15 à 60ans, réparties dans les quatre services décrits ci-après:**

Tableau : Les différents services de la structure de formation et de travail et la répartition des personnes handicapées y affectées.

| Service | Masc. | Fém. | Total |
|---|---|---|---|
| Ateliers protégés<br>• Sous-Traitance, Bureau-Service, Réception<br>• Restauration-Cantine-Service, Service d'entretien et de nettoyage<br>• Arboriculture, Horticulture, Jardinage<br>• Ateliers artisanaux | 71 | 55 | **126** |
| Centre de jour (anciens groupes thérapeutiques occupationnels) | 5 | 8 | **13** |
| Service d'Admission de Formation et d'Evaluation (SAFE) | 5 | 10 | **15** |
| Emploi à l'extérieur et emploi assisté | 22 | 8 | **30** |
| Total | **103** | **81** | **184** |

Statistique au 31-12-2003

## 1.6 Choix d'ateliers, admission et changement

Afin d'approfondir la question du choix professionnel chez les personnes handicapées mentales, je pense qu'il faut réfléchir sur la participation active de la personne au choix d'un atelier de travail.



L'offre des activités en atelier est vaste à la structure de formation et de travail, et couvre une grande partie des besoins des personnes handicapées mentales.

Pour l'orientation de la personne handicapée mentale plusieurs paramètres sont en

jeu, dont le nombre de places disponibles, les compétences de la personne, sa problématique et ses désirs. Au premier contact, l'équipe d'orientation essaie d'obtenir les renseignements nécessaires pour permettre une première orientation professionnelle.

Les stages sont une partie essentielle de cette orientation. Ils permettent d'évaluer les potentialités de la personne et l'adéquation de son orientation. Les personnes sont encouragées dans le cadre des différentes séances à exprimer leur désir de travailler à un endroit plutôt qu'à un autre.

Il reste des moments où des changements d'ateliers peuvent avoir lieu :

- lors de l'ouverture et de la création de nouveaux projets (déplacements de travailleurs, réorganisation, etc.) ;

- selon l'état de santé physique ou psychique de la personne ;

- lors d'une orientation inadéquate ou lorsqu'une personne fait part d'un malaise.

Des solutions existent, dans certaines situations quand un changement est nécessaire pour le bien de la personne. Il m'est important de préciser que la personne handicapée mentale a des désirs, mais aussi que des contingences existent du côté des ateliers.

Ce qui me semble important, c'est de se donner les moyens d'écouter la personne dans ce qu'elle exprime et d'apporter une réponse personnalisée à chacun de ses problèmes.

Avant d'être admis aujourd'hui dans un atelier protégé,de sous-traitance, ou bienencore au centre de jour (anciens groupes thérapeutiques et occupationnels) les nouvelles personnes handicapées doivent passer un stage d'évaluation, d'observation et d'orientation auprès du service d'admission, de formation et d'évaluation (SAFE).

Ces stages varient aujourd'hui selon besoin entre 3 mois et 2 ans. Des programmes d'évaluation qui vont êtres appliqués sont en cours d'élaboration par les responsables des services d'admission, de formation et d'évaluation.

Les objectifs de ces stages peuvent être décris comme suit:

- établissement d'un dossier de stage aussi complet que possible et destiné au service de placement et de suite

- constat des capacités physiques et psychiques résiduelles

- bilan des qualités personnelles

- évaluation du potentiel d'acquisition de connaissances et du potentiel créatif et communicatif

- établissement d'un programme permettant à la personne handicapée candidat de faire la connaissance du plus grand nombre possible d'activités visant à stimuler le goût et la motivation au travail et favorisant la réadaptation fonctionnelle

- création d'un environnement et acquisition d'un équipement répondant aux besoins de la personne handicapée, favorisant tant l'évaluation externe que l'autoévaluation du candidat.

La réalisation de ces objectifs est assurée pour l'instant par cette équipe d'évaluateurs compétents possédant une expérience et une capacité relationnelle éprouvées dans les rapports qu'ils sont appelés à entretenir avec les personnes handicapées.

Cinq options se présentent:

1. formation professionnelle avec ou sans qualification

2. placement, comme ouvrier non-qualifié dans un emploi normal, après une période de mise au travail.

3. placement dans un atelier protégé

4. placement dans un atelier de sous-traitance

5. placement dans le centre de jour (anciens groupes thérapeutiques et occupationnels).

À la fin du stage, les évaluateurs du service d'admission, de formation et d'évaluation (SAFE) s'efforcent de dresser, en collaboration avec le candidat, un projet professionnel individuel.

Différentes options se présentent jusqu'à l'instant:

- formation professionnelle avec ou sans qualification
- placement, après une période de mise au travail, comme ouvrier non qualifié un emploi normal
- placement dans un atelier protégé
- placement dans un atelier de sous-traitance
- placement dans un groupe du centre de jours (groupe occupationnel ou thérapeutique)
- placement à la coopérative fruitière à Olm
- placement à la cuisine ou au Restaurant HMC
- placement à la Boutique ou au Bureau-Service
- orientation vers l'extérieure

**Le centre de jour.**

Certains des handicapés graves et des polyhandicapés sont encore inaptes, dans un premier temps, en raison de la gravité de leurs déficiences, à tout travail structuré et productif et doivent être mis au travail dans une perspective plutôt différenciée. Les ateliers qui accueillent cette population fonctionnent aujourd'hui sous la dénomination centre de jour dans trois groupes (anciens groupes thérapeutiques occupationnels ; G.T.O.).

Ces groupes sont intégrés dans la structure de formation et de travail.

Cette formation fait place, pour les handicapés graves, à une initiation professionnelle et une éducation sociale. Pour cette raison, un groupe de mise au travail a été créé.

Les objectifs sont:

- de poser un pronostic d'éducabilité et d'établir un programme d'éducation et de formation
- de donner aux handicapés graves des possibilités de travail en vue d'une réintégration professionnelle
- de leur assurer une initiation ou une éducation sociale.

Le centre de jour offre à ces personnes, d'une part, les structures protectrices et thérapeutiques nécessaires et crée, d'autre part, des possibilités diverses à caractère rééducatif ou professionnel. Les handicapés graves y trouvent un appui médico-social et éducatif, ainsi qu'un milieu de travail protégé favorisant largement leur épanouissement personnel et une mise au travail progressif.



L'efficacité thérapeutique du Centre de jour se situe à deux niveaux: l'un individuel, à action psycho-motrice prépondérante, en étroit rapport avec les gestes opérationnels, l'autre psychosocial, où jouent surtout la valeur d'échange et la signification collectives de l'acte de travail.

Les activités des personnes handicapées placées au centre de jour comportent plusieurs niveaux de progression:

- passer des simples moyens d'expression individuels à une création intégrant le groupe entier
- passer de la fabrication d'objets "thérapeutiques" aux objets ayant une valeur d'échange

- aboutir à la communication fonctionnelle et sociale

- développer la capacité de travail par l'introduction progressive de séances d'entraînement à l'effort

- favoriser l'évolution vers les conduites adultes et un travail productif



Pour les gestes ergothérapeutiques, dépourvus du soucis de productivité, il s'agit de l'usage de gestes effectués dans les métiers artisanaux.

Les handicapés graves sont amenés progressivement à participer aux travaux de sous-traitance. À ce moment encore, il est inutile de brusquer les étapes, car il est nécessaire de tenir compte de l'évolution mentale, sociale et motrice de l'handicapé grave.

On peut dire que le programme de travail du Centre de jour est vaste, qu''il peut s'étaler sur des années, qu'il exige, de tous ceux qui s'occupent de ces personnes, une parfaite coopération, que les progrès ne dépendent pas uniquement des techniques employées, mais surtout de l'atmosphère que sait créer l'éducateur, de la volonté de la personne handicapée et la collaboration de sa famille.

# 2 Travail et handicap mental

Les conditions socio-économiques font que nous devons « travailler pour vivre », les avis sont partagés quant à la valeur existentielle du travail. Les uns y verront le poids du destin, d'autres une dérive capitaliste[2]…

Dans les années septante, une constatation s'impose : la personne handicapée mentale vit une situation d'exclusion sociale qui n'est plus acceptable. Les concepts de normalisation et d'intégration émergent pour lutter contre cette inégalité sociale. La mise en place d'ateliers protégés s'inscrit dans ce mouvement d'idées. Les activités qui ne sont d'abord considérées que comme une occupation des journées, font place à un travail de production à part entière.

Un nouveau concept couronne cet effort, celui de la valorisation des rôles sociaux (VRS). Le choix de la VRS par le travail pour la personne handicapée mentale repose sur un raisonnement aussi simple qu'évident. La personne handicapée mentale est socialement dévalorisée, or le travail est valorisé par la société, donc une personne handicapée mentale qui travaille sera socialement valorisée.

Exemple : Au restaurant, coopérative de la Ligue HMC, les clients disent bonjour et estiment les travailleurs handicapés.

Un jour quand j'ai pu remplacer au restaurant, j'ai pu observer comment les clients se comportaient étaient envers les travailleurs handicapés. Aux plus anciens ils montraient une valorisation de leur

travail en leur demandant comment ça va et en leur montant qu'ils étaient content de les revoir chaque jours.

Wolf Wolfensberger (1991) rappelle au fil de son ouvrage combien la personne handicapée mentale est dévalorisée parce que perçue de façon négative (comme autre, déshumanisée, menaçante, ridicule, malade, etc.) et qu'« il est nécessaire d'atteindre et de préserver des rôles sociaux valorisés, afin d'être ou de devenir valorisé sur un plan social » (p.53)[3].

## 2.1 Le travail est-il un besoin ?

À la question : « Les personnes handicapées mentales ont-elles « besoin » de travailler ? », j'ai pu observer que certaines personnes handicapées mentales ont surtout besoin d'être occupé. Du point de vue de l'occupation, travailler ou avoir une activité est donc un besoin.

Beaucoup de personnes handicapées mentales expriment le désir de travailler et le travail constitue un moyen d'identification très fort qui doit être valorisant.

Exemple : Pierrot ; Un jour, je le rencontre dans le bus pour aller à la piscine. Il m'a l'air d'être tout content, car il me saute dans les bras et me dit avec une voix excitée : « Camion, Camion ! » Pierrot est un jeune homme trisomique de 20 ans qui a une communication verbale qui est très réduite. Il utilise seulement quelques mots dans son vocabulaire. Je lui demande ce qu'il y a avec ce camion et il me répond : « Cigarette, travailler ! » Il sait quand le camion arrive qu'il peut de nouveau emballer les cigarettes dans l'atelier de sous-traitance. Le camion ne vient qu'environ une fois par mois.Le reste du temps, Pierrot le passe dans un des groupe du centre de jour (groupe thérapeutique et occupationnel)

Jeannot ne sait faire qu'une seule chose dans l'atelier de sous-traitance. Il n'y a pas toujours de travail pour lui. Quand il n'y a plus de travail pour lui, il demande et puis il dit : « C'est ennuyant, quand il n'y a pas de travail ! »

Le travail permet donc la satisfaction de besoins essentiels au développement de toute personne. Même si l'homme n'a pas besoin de travailler au sens strict de la pyramide des besoins de Maslow (psychologique, sécurité, intégration, estime de soi, réalisation de soi), la dimension culturelle du travail est un des plus importantes. La satisfaction de nombreux besoins peut en effet découler de l'exercice d'un travail.

Dans l'accompagnement des personnes handicapées mentales dans mon lieu de travail, je pense que certains besoins sont moins satisfaits. Le cadre des activités proposées et les objectifs de l'équipe ne consistent certes pas à satisfaire tous les besoins des personnes, mais dans certains secteurs comme l'estime de soi, la prise de responsabilité, ou encore l'interaction, il y a des efforts à faire.

Dans mon possible, j'ai essayé d'instaurer quelques méthodes pour satisfaire ces besoins.

Par exemple, par mon projet: un lieu de parole

1. Instaurations de réunions d'équipe avec les personnes handicapées mentales, le : Quoi de neuf ? une fois par semaine.

2. Recherche de règles ensemble avec toute l'équipe des personnes handicapées mentales.

3. Être à l'écoute de la personne handicapée.

Ce projet, je vais plus explicitement le développer au chapitre 6.

## 2.2 Travail et qualité de vie

La notion de qualité de vie prend une importance toujours plus grande dans le domaine de l'accompagnement des personnes mentalement handicapées. Une des préoccupations que je pense reconnaître dans la restructuration et réorganisation de cette « Structure de Formation et de Travail » est de faire le point sur ce qu'il faut entendre par qualité de vie, de mettre en balance la question du travail comme outil pédagogique et celle du travail comme moyen de production. Il semble en effet que de vouloir concilier chiffre d'affaires et accompagnement reste souvent un exercice difficile.

Aujourd'hui la société veut par la nouvelle loi relative aux personnes handicapées, que la personne handicapée devienne un travailleur à part entier.

Une forme de respect envers les personnes handicapées est de leur offrir des travaux utiles en rapport avec les aspirations et les possibilités de chacun. Quand des clients viennent chercher un produit fini, les personnes handicapées sont fières de leur travail.

EXEMPLE : Chaque fois, lorsque le camion de la firme de Peter arrive à l'atelier de sous-traitance, beaucoup de personnes de l'équipe des travailleurs handicapés expriment une joie. Ils disent qu'ils ont bien travaillé et je pense qu'ils sont tout contents de mettre les cartons avec les produits finis dans le camion.

Aujourd'hui le temps des bricolages vendus au marché est révolu. La recherche de travail passe par l'étude du contexte économique et les prestations de qualité. La qualité de vie dans le travail passerait donc par un environnement véritablement porté sur le travail et non sur sa mise en scène.

Après le 1 juin 2004, lors de l'instauration de la nouvelle loi relative aux personnes handicapées ils recevront un statut de travailleurs handicapés avec un contrat de

travail. La personne handicapée devient ainsi un vrai salarié qui peut s'organiser dans un syndicat, avec tous ses droits et devoirs comme tous autres travailleurs dans notre société.

Adaptation, innovation et réalisation seront les moments forts de demain, mais il faut bien mettre en balance deux aspects, celui de l'accompagnement des personnes en difficulté et celui d'une entreprise comme une autre. Le développement personnel du travailleur doit donc nécessairement être pris en compte.

## 2.3 Le travail de production

Dans les ateliers protégés et de sous-traitances, la notion de production est devenue une préoccupation de plus en plus recherchée par la direction.

Quand même la production doit aussi rester la conséquence directe de l'épanouissement du travailleur handicapé, de l'éveil de sa conscience professionnelle, de la découverte de ses possibilités et d'un climat général de travail.

Les ateliers de la structure de formation et de travail ont deux formules de production:

- Production au compte de l'établissement (les ateliers protégés et les coopératives)
- Travaux de sous-traitance



En adaptant un mélange de deux types de travaux, la Ligue HMC évite une trop grande dépendance vis-à-vis d'une ou plusieurs entreprises. Cette méthode a également l'avantage d'offrir une grande variété dans le travail, à différents niveaux de connaissances et d'habileté manuelle.

Les difficultés rencontrées chez les travailleurs handicapés mentaux ne résident pas nécessairement dans leur champ de travail, mais plutôt dans leur limitation sociale et leur capacité de communication. Ainsi il est important que l'éducateur soutienne la personne handicapée dans le développement de ses capacités de communication.

EXEMPLE : Lors de mon travail dans un atelier de sous-traitance il y avait un conflit entre deux travailleurs handicapés. Simon est une personne qui peut montrer des difficultés à gérer sa colère. Heureusement, sa colère reste à la verbale. Il crie des gros mots à l'autre personne handicapée et ne s'arrête plus pendant au moins dix minutes. Pour

moi, il est important qu'une personne handicapée ainsi que Simon puisse intégrer d'autres moyens de résolution de conflit.

Tous les ateliers se situent dans le système économique et sont assimilés, dans la mesure du possible, aux entreprises ordinaires.

L'équipement permet au personnel d'encadrement de développer et de construire les aides techniques nécessaires, afin de compenser certaines déficiences motrices et mentales.

Les ateliers ne poursuivent aucun but lucratif, car les recettes servent exclusivement à couvrir les frais de fonctionnement et à réaliser la création et l'aménagement de nouveaux emplois protégés pour les personnes handicapées les plus défavorisées.

## 2.4 Permanence et excellence, au niveau européen

Le traité de Maastricht symbolise un libéralisme exacerbé qui exige des citoyens européens d'être performants et excellents dans le champ économique et non dans le champ social[4].

*Le monde associatif souhaiterait d'autres performances, d'autres modes d'excellences.* Davantage de performance dans le domaine social et davantage d'efficacité dans les politiques de non-discriminations. Si le monde associatif joue son rôle de société civile organisée, les revendications des plus vulnérables et des plus démunis seront relayées au niveau politique et l'on pourra espérer développer d'autres modes de performance et d'excellence.

*La société civile ne remplace pas le politique, mais doit exercer un rôle d'interpellation du politique.* Elle doit mettre en question les présupposés du libéralisme économique et de l'économie de marché, pour introduire des régulations.

*Dans le champ économique, la société civile n'a pas à être porteur du discours idéologique du libéralisme* : elle doit jouer un rôle de régulation pour qu'une économie sociale et une économie du social se développent dans un contexte de concurrence qui, sans les régulations, mènent à des injustices, des inégalités et des discriminations inacceptables. L'idéologie libérale, sans le monde associatif, finirait toujours par exclure, marginaliser, opprimer les plus vulnérables.

Il est essentiel que, dans cette société de la performance et de l'excellence, les voix solidaires des associations portées par des personnes handicapées, en collaboration avec des acteurs politiques, dénoncent les excès du tout économiques.

*Positivement, c'est à travers les programmes européens, notamment ceux promulgués par le FSE (Fond Social Européen), qu'il s'agit de faire entendre les*

*voix et de construire des modèles de société plus égalitaire, positivement discriminatoire et participatif pour l'ensemble des citoyens.*




La Ligue HMC a des projets qui fonctionnent dans le cadre de ce programme du Fond Social Européen comme les coopératives Boutique HMC, Bureau Service, Restaurant, le projet Recyclage.

Ces projets reçoivent un budget de lancement par ce fond. Après un certain temps, ils doivent se financer par eux-mêmes.

Pour les associations et les personnes engagées, c'est un moyen de réaliser des initiatives dans l'intérêt des personnes handicapées, qui ne pourrait se réaliser autrement à cause du maque de moyen financier.

# 3 Le cadre sociopolitique

Au Luxembourg, l'insertion de la personne handicapée a été amorcée par la loi du 28 avril 1959, concernant la création de l'Office de placement et de rééducation professionnelle des travailleurs handicapés, et complétée par la loi du 14 mars 1973 sur l'Éducation différenciée.

Selon le point de vue de la Ligue HMC, l'intégration de la personne handicapée consiste à mettre en oeuvre des mesures de formation et de mise au travail spécial, permettant aux personnes handicapées d'acquérir une bonne capacité d'adaptation et d'autonomie personnelle et, si possible, une qualification dans un domaine professionnel spécifique, afin d'assurer leur intégration progressive dans le monde socio-économique.

Quelle que soit la cause du handicap, la promotion professionnelle et sociale de la personne handicapée doit rester l'objectif principal du projet. Il s'agit aussi de trouver, pour chaque personne handicapée, son propre mode d'adaptation et d'intégration.

Il y a cette nouvelle loi, que je vais expliquer plus tard.

Après tout, il faut réaliser, pour les personnes handicapées, la création et le maintien d'un rapport d'emploi dans les conditions et avec la rémunération qui sont celles des autres travailleurs ou qui s'en rapprochent le plus possible.

On doit partir de l'idée que l'intégration sociale des personnes handicapées est une revendication collective, un objectif politique et social, et non un simple résultat technique.

Les mesures de réadaptation n'y suffisent pas seules; si l'on veut réaliser l'intégration sociale, il faut agir également sur le milieu d'accueil, obtenir que son attitude soit favorable. Aujourd'hui, il faut faire sortir les problèmes de la

réadaptation du cadre limité et réservé, où ces problèmes étaient relégués dans le passé. Il s'agit surtout d'élargir et de généraliser les responsabilités pratiques en faisant appel à l'ensemble de la population, aux petites collectivités, à la commune, au village, au quartier et aux pouvoirs locaux. Il faut créer partout des rapports de coopération allant en profondeur et associant les motivations personnelles.

Soulignons que le travail est un des indicateurs les plus repérables de l'intégration sociale. Il constitue un élément privilégié, permettant à la personne handicapée d'intégrer sa différence.

Voici un extrait : Article 15 de la Charte sociale européenne révisée[5]

**Article 15 – Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté**

En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment: à prendre les mesures nécessaires pour fournir aux personnes handicapées une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par le biais d'institutions spécialisées publiques ou privées;

1. à favoriser leur accès à l'emploi par toute mesure susceptible d'encourager les employeurs à embaucher et à maintenir en activité des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail et à adapter les conditions de travail aux besoins de ces personnes ou, en cas d'impossibilité en raison du handicap, par l'aménagement ou la création d'emplois protégés en fonction du degré d'incapacité. Ces mesures peuvent justifier, le cas échéant, le recours à des services spécialisés de placement et d'accompagnement;

2. à favoriser leur pleine intégration et participation à la vie sociale, notamment par des mesures, y compris des aides techniques, visant à surmonter des obstacles à la communication et à la mobilité et à leur permettre d'accéder aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs.

Ceci doit être un processus continu et doit être préparé sous forme de programme individuel et différencié au maximum. Ces programmes individuels permettront d'obtenir graduellement deux résultats:

a) l'abandon, par la personne handicapée, des modèles de comportements déterminés par les notions de déficience ou d'invalidité, et l'affirmation de modèles de comportement déterminés par les notions d'activité, de participation, d'autonomie et d'intégration;

b) l'augmentation et le renforcement des capacités individuelles.

Le but est de **ne plus considérer la personne handicapée comme un sujet passif**, à qui l'on applique des méthodes et de formations sans participation de sa part. La personne handicapée doit participer activement, dans la mesure du possible, à l'intervention dont elle fait l'objet, en exprimant librement elle-même ses besoins et ses choix. Il faudra, en outre, apprécier a posteriori les résultats de chaque programme individuel et corriger, si nécessaire, les méthodes et leur application.

## 3.1 Définitions de « Handicap »

Désavantage social résultant d'une déficience ou d'une incapacité qui limite ou interdit l'accomplissement d'un rôle normal.

Le terme de « handicapé » a remplacé progressivement dans le vocabulaire social les termes d'infirme, d'invalide, d'inadapté, considéré comme négatifs et stigmatisant. Son utilisation exprime une volonté publique d'une compréhension des différences et d'une intégration de tous dans la société.

Les causes provoquant une réduction de la capacité de travail d'une personne handicapée.

La formulation „par suite d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique et/ou en raison de difficultés psychosociales aggravant la déficience" vise à tenir compte de la définition du handicap donnée par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS)[6] qui établit la logique suivante:

- *déficience* (perte de substance ou détérioration d'une structure ou fonction psychologique, physique ou anatomique qui entraîne une manifestation clinique)

- *incapacité* (réduction partielle ou totale de la capacité à accomplir une activité d'une certaine façon ou dans les limites considérées comme normales pour une personne humaine)

- *handicap* (désavantage social d'un individu, résultant d'une déficience ou incapacité et qui limite ou interdit l'accomplissement d'un rôle normal).

Selon la définition de l'OMS, la déficience est à la base de l'incapacité et du handicap d'une personne. Dans le cadre de la nouvelle loi relative aux personnes handicapées est donc considéré comme personne handicapée, l'individu qui a une capacité de travail réduit résultante d'une déficience déterminée, qui peut, le cas échéant, être aggravée par des difficultés psychosociales. Les causes naturelles, accidentelles ou de maladie qui ont provoqué la déficience ne sont partant pas déterminantes.

## 3.2 Le droit au travail

La **Déclaration universelle des Droits de l'Homme**[7] consacre dans son article 23 le droit de tout travailleur à des conditions de travail équitables:

> *„1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.*
>
> *2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.*
>
> *3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.*
>
> *4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts."*

## 3.3 Les droits des déficients mentaux

Dans cette déclaration on nous parle de déficients mentaux et il me manque la définition du déficient mental comme une personne… mais c'est un début dans le chemin de la reconnaissance des droits des personnes déficients mentaux.

**Déclaration de l'ONU des droits des déficients mentaux**[8]

**Résolution** adoptée par l'assemblée générale des Nations Unies (sur rapport du troisième Comité A/8588 2856 XXVI)

**La déclaration** des Nations Unies des Droits des Déficients telle qu'elle a été adoptée le 20 décembre 1971 a été basée sur la "déclaration des droits généraux et particuliers des déficients mentaux" adoptée lors du 4ème congrès de la ligue internationale des associations d'aide aux handicapés mentaux à Jérusalem en 1968

**Article 1 :**
Le déficient mental doit, dans la mesure du possible, jouir des mêmes droits que les autres humains.

**Article 2 :**
Le déficient mental a droit aux soins médicaux et aux traitements physiques appropriés, ainsi qu'à l'instruction, à la formation, a la réadaptation et aux conseils qui l'aideront à développer au maximum ses capacités et ses aptitudes.

**Article 3 :**
Le déficient mental a droit à la sécurité économique et à un niveau de vie décent. Il a le droit, dans toute la mesure de ses possibilités, d'accomplir un travail

productif, ou d'exercer toute occupation utile.

**Article 4 :**
Lorsque cela est possible, le déficient mental doit vivre au sein de sa famille ou un foyer s'y substituant, et participer à différentes formes de la vie communautaire. Le foyer où il vit doit être assisté. Si le placement en établissement spécialisé est nécessaire, le milieu et ses conditions de vie devront être aussi proches que possible de la vie normale.

**Article 5 :**
Le déficient mental doit pouvoir bénéficier d'une tutelle qualifiée lorsque cela est indispensable à la protection de la personne et de ses biens.

**Article 6 :**
Le déficient mental doit être protégé contre toute exploitation, tout abus ou tout traitement dégradant. S'il est l'objet de poursuites judiciaires, il doit bénéficier d'une procédure régulière, qui tienne pleinement compte de son degré de responsabilité, eu égard à ses facultés mentales.

**Article 7 :**
Si en raison de la gravité de leur handicap, certains déficient mentaux ne sont pas capables d'exercer effectivement l'ensemble de leurs droits, ou si une limitation de ces droits, ou même leur suppression, de révèle nécessaire, la procédure utilisée aux fins de cette limitation ou de cette suppression, doit préserver légalement le déficient mental contre toute forme d'abus. Cette procédure devra être fondée sur une évaluation par des experts qualifiés, de ses capacités sociales. Cette limitation ou suppression des droits sera soumise à une révision périodique et préservera un droit d'appel à des instances supérieures.

## 3.4 La nouvelle loi relative aux personnes handicapées[9]

Actuellement la majorité des travailleurs handicapés des ateliers protégés subsidiés par le Ministère du Travail et de l'Emploi ne bénéficient pas des droits liés au statut de salarié et échappent aux mesures de protection prévues par la législation afférente au Droit du travail. Leurs droits sont en principe ceux reconnus par la Constitution luxembourgeoise à tout autre citoyen.

La non-application des droits du salarié aux travailleurs handicapés du milieu protégé s'avère injustifiée et discriminatoire. L'atelier protégé constitue en effet une unité économique de production qui s'intègre par ses productions propres ainsi que par des marchés de sous-traitance dans l'économie de marché. La situation de travail y est bien réelle. Les personnes handicapées n'échappent pas aux contraintes inhérentes au travail dans une unité de production. Même si le travail se fait dans des conditions adaptées, à un rythme plus lent et grâce à certaines mesures d'aide et de soutien, la notion d'effort fourni dans l'atelier protégé devrait être considéré à sa juste valeur.

S'adressant à des travailleurs handicapés qui ne suffisent pas ou pas encore aux

contraintes du marché du travail ordinaire, les ateliers protégés ont une double vocation: d'une part, ils constituent un lieu d'insertion professionnel qui offre un travail et un accompagnement social et pédagogique à la personne handicapée, tout en tenant compte de ses capacités de travail réduites et de ses besoins spécifiques.

D'autre part ils ont vocation de structure de transition qui accompagne la personne handicapée vers un développement de ses compétences et de son autonomie professionnelle et sociale en vue d'un placement sur le marché du travail ordinaire.

Cette mission de promotion du travailleur handicapé vers le marché du travail ordinaire montre que l'atelier protégé et l'insertion professionnelle ne s'excluent pas mutuellement.

Toutefois il faut relever qu'en raison du conflit croissant entre les exigences objectives du marché du travail et les capacités de travail individuelles de nombreuses personnes handicapées, l'atelier protégé reste actuellement pour beaucoup de travailleurs handicapé un lieu d'emploi durable. Au Luxembourg, comme dans la plupart des pays européens, le taux de transition du milieu de travail protégé vers le marché du travail ordinaire est assez faible et se situe dans les environs de 3%.

L'atelier protégé joue un rôle important pour faire reconnaître la contribution de la personne handicapée dans le développement de l'économie et de la société. Cette structure de travail saura davantage valoriser le rôle social de ses travailleurs handicapés et contribuer à leur intégration sociale, si ceux-ci bénéficient du statut de salarié à part entière et gagnent, au même titre que tout autre travailleur, un salaire en contrepartie de la mise à disposition de leur capacité de travail.

Voici un texte de Marc Feyereisen[10].

**La définition du travailleur handicapé au sens de la loi**

A la qualité de travailleur handicapé, toute personne qui présente une diminution de sa capacité de travail de trente pour cent au moins, survenue par suite

- d'un accident de travail auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois,
- d'événements de guerre ou de mesures de l'occupant,
- d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique et/ou en raison de difficultés psychosociales aggravant la déficience, et qui est reconnue apte à exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire ou dans un atelier protégé.

Peut prétendre au revenu pour personnes gravement handicapées, la personne, qui remplit toutes les conditions suivantes:

a) être âgée de 18 ans au moins

b) présenter une diminution de la capacité de travail de trente pour cent au moins par suite d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique et/ou en raison de difficultés psychosociales aggravant la déficience; la déficience doit être acquise avant l'âge de 65 ans

c) présenter un état de santé qui est tel que tout effort de travail s'avère contre-indiqué ou dont les compétences de travail sont si réduites qu'il s'avère impossible d'adapter un poste de travail dans le milieu ordinaire ou protégé à ses besoins

d) avoir l'autorisation de résider sur le territoire du Grand-Duché, y être domiciliée et y résider effectivement. (Certains non ressortissant luxembourgeois ou d'un autre Etat membre de l'Union Européenne ou d'un Etat ayant adhéré à l'Accord sur l'Espace Economique Européen peuvent bénéficier du statut sous certaines conditions de résidence) Peut également prétendre au revenu pour personnes gravement handicapées, la personne reconnue travailleur handicapé, qui, pour des raisons indépendantes de sa volonté, n'a pas accès à un emploi salarié.

**Les trois principaux objectifs de la nouvelle loi :**

**1.) La réglementation du travail des personnes handicapées dans les ateliers protégés.**

La nouvelle loi confère aux personnes handicapées travaillant dans les ateliers protégés le statut de salarié, les soumettant ainsi aux règles protectrices du droit du travail, sous réserve de certaines dérogations inhérentes à leurs besoins et capacités spécifiques.

Le contrat de travail doit contenir un certain nombre de mentions destinées à fixer les engagements et à garantir les droits de chaque partie.

En prévoyant que le travailleur handicapé occupé dans un atelier protégé doit bénéficier d'un salaire dont le montant est au moins égal au taux horaire du salaire social minimum pour un travailleur non qualifié, la loi consacre le principe général que toute personne qui met à profit ses capacités de travail devra bénéficier d'un salaire en contrepartie de ses efforts, et ceci indépendamment de son rendement économique ou du travail effectivement accompli.

Au vu de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27.11.2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail devant être transposée jusqu'à la fin de l'année 2003 dans le droit luxembourgeois, les dispositions législatives permettant d'appliquer des abattements sur les salaires des travailleurs handicapés dont le rendement professionnel a diminué ont été abolies.

Les travailleurs handicapés occupés dans les ateliers protégés sont admis au bénéfice de l'assurance maladie, de l'assurance accident et de l'assurance pension.

Par ailleurs, toute structure qui emploie des travailleurs handicapés doit être soumise à un agrément ministériel à accorder par le ministère de la Famille dans ses attributions étant entendu que cet agrément vise à protéger le travailleur handicapé en s'assurant que ladite structure réponde à certaines conditions garantissant un encadrement optimal de la personne handicapée.

Si la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés ne prévoyait qu'une participation étatique aux seules entreprises privées et au secteur communal pouvant varier de 40 à 60%, la participation étatique se situera dorénavant à tous les niveaux et variera de 40% et 100% en étant fixée en fonction notamment de l'évolution de l'handicap et/ou de l'adaptation du travailleur handicapé au milieu de travail.

Si le texte initial prévoyait au niveau des ateliers protégés occupant plus de 15 travailleurs handicapés la mise en place d'une délégation de ces travailleurs parallèle aux délégations des autres salariés, cette idée a été abandonnée en cours de route de sorte que le droit commun s'applique aux travailleurs handicapés conformément aux objectifs d'intégration et de normalisation des conditions de vie et de travail des personnes handicapées.

**2.) La création d'un revenu pour personnes gravement handicapées.**

La nouvelle loi attribue un revenu

- aux personnes handicapées inaptes à exercer un quelconque travail et ne disposant d'aucun revenu professionnel,
- aux personnes qui se sont vues reconnaître la qualité de travailleurs handicapés, mais qui, pour des raisons indépendantes de leur volonté, n'ont pas accès à un emploi salarié et disposent de ressources d'un montant inférieur à celui du revenu pour personnes gravement handicapées.

Ce revenu garanti donc aux personnes inaptes au travail une réelle autonomie et sécurité économiques.

Un rôle important est dévolu dans ce contexte à deux Commissions :

- Une Commission médicale décidera exclusivement de l'octroi ou du refus de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ; elle prend des décisions relatives à la diminution de la capacité de travail et l'état de santé d'une personne ; elle dispose par ailleurs du pouvoir décisionnel au niveau des demandes en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées. Lorsqu'elle estime que le requérant suffit aux conditions spécifiées pour l'attribution du revenu pour personnes gravement handicapées, elle transmet sa décision au Fonds national de solidarité qui examine si les conditions d'âge et de résidence sont données avant d'attribuer le revenu ou non.

- Une Commission d'orientation sera uniquement compétente pour les mesures d'orientation et autres mesures favorisant l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés.

**3.) La création d'un Conseil supérieur des Personnes Handicapées.**

La nouvelle loi confère un statut légal au Conseil supérieur des Personnes Handicapées qui fonctionne actuellement sur base du règlement ministériel du 16 décembre 1998.

La composition de cet organe, auquel la loi confère le rôle de représentant des intérêts des personnes handicapées, traduit la volonté de faire participer la population handicapée à la confection de la politique d'intégration et de non-discrimination.

Face à l'antagonisme croissant entre les exigences du marché du travail ordinaire et les capacités de travail individuelles de nombreuses personnes handicapées, l'atelier protégé demeure pour beaucoup d'entre eux le seul lieu d'emploi durable. Environ 3% réussissent la transition du milieu protégé vers le milieu de travail ordinaire.

Avec une possibilité de participation étatique pouvant aller jusqu'à 100%, il est envisageable que la nouvelle loi, entrant en vigueur le premier juin 2004, provoquera une augmentation du taux d'emploi de personnes handicapées dans les différents secteurs de l'économie en leur permettant ainsi, en tenant compte de leurs besoins et conditions de vie spécifiques, une participation pleine et entière à la vie en société.

### 3.4.1 La personne handicapée et le statut de salarié

**Nouvelle loi sur le revenu des personnes handicapées.**

Une nouvelle loi sur le revenu des personnes handicapées garantira à toute personne handicapée, occupée dans le secteur privé, communal, étatique ou dans un atelier protégé une rémunération équivalente au salaire social minimum. Un Conseil Supérieur des personnes handicapées défendra les droits des personnes handicapées au niveau politique et social.

Si le Luxembourg était doté d'une loi assez récente (12 novembre 1991) sur les travailleurs handicapés, le Gouvernement luxembourgeois, suite aux conclusions du Sommet de Lisbonne, a opté d'agir encore plus en faveur de ces personnes particulièrement vulnérables, dont les déficiences physiques, mentales, sensorielles ou autres hypothèquent leur indépendance économique et leur participation pleine et entière à la vie en société, en tenant compte de leurs besoins et conditions de vie spécifiques.

Une nouvelle loi du 29 septembre 2003 a pour objectif de promouvoir la sécurité et l'indépendance économiques des personnes handicapées et vise à parfaire leur protection socio-économique.

Pour mettre en œuvre cet objectif, plusieurs mesures ont été envisagées. Elles concernent tant les personnes qui disposent de capacités de travail suffisantes pour exercer une activité professionnelle salariée dans un milieu protégé que celles qui, du fait de la gravité de leurs déficiences, ne peuvent exercer aucun emploi salarié.

Ces mesures s'avèrent nécessaires alors que malgré un système de protection social développé, la situation actuelle de ressources des personnes handicapées se caractérise par une grande disparité et des incohérences injustifiées qui constituent une entorse à toute politique sincère visant l'égalité des droits et des chances pour les personnes handicapées.

Il n'existe ainsi aucune garantie de ressources pour les personnes handicapées qui sont hors d'état d'exercer la moindre activité salariée. Il arrive, en effet, que des citoyens handicapés ne suffissent à aucune des conditions requises pour se voir attribuer des prestations de la sécurité sociale ou des prestations prévues par la loi sur le revenu minimum garanti (RMG).

Quant aux travailleurs handicapés occupés dans des structures de travail adaptées ou ateliers protégés, rares sont ceux qui reçoivent un vrai salaire en contrepartie de leurs prestations alors qu'ils touchent le plus souvent une indemnité d'insertion ou une prestation de la sécurité sociale, une prime mensuelle d'encouragement professionnel de l'ordre de 250 euros pouvant s'y ajouter éventuellement.

La grande majorité des travailleurs handicapés des ateliers protégés subsidiés échappent par ailleurs à la législation en matière de droit du travail.

Après tout, il faut réaliser, pour les personnes handicapées, la création et le maintien d'un rapport d'emploi dans les conditions et avec la rémunération qui sont celles des autres travailleurs ou qui s'en rapprochent le plus possible.

### 3.4.2 Le contrat de travail

La nouvelle loi relative aux personnes handicapées, qui entrera en vigueur le 1er juin 2004, prévoit qu'**aucune personne apte au travail ne touchera un salaire sauf si elle travaille** ou bien sur le marché ouvert ou bien dans une institution agréée à cet effet comme l'institution où je travaille.

Par conséquent tous les travailleurs handicapés reçoivent un contrat de travail à partir du 1er juin 2004 dans les divers ateliers différents afin de pouvoir être considéré comme salarié à part entier. Un risque est, que les ateliers ne peuvent pas garantir des travaux adaptés à toutes les personnes handicapées et certaines personnes qui travaillaient jusqu'à présent auront un statut de personnes gravement handicapées qui leur donneront plus la possibilité de travailler.

Comme chez tous autres travailleurs, la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail est aussi applicable à l'engagement du travailleur handicapé dans un atelier protégé sous réserve des dérogations fixées par la présente loi pour tenir compte des besoins spécifiques de la personne handicapée.

Le contrat de travail doit comporter les mentions suivantes:

- l'engagement de l'atelier protégé à assurer au travailleur handicapé une mise au travail dans des conditions d'emploi adaptées à ses besoins et possibilités;

- l'engagement de l'atelier protégé à promouvoir l'accession du travailleur handicapé à des emplois sur le marché du travail ordinaire et à assurer, le cas échéant, son suivi en milieu ordinaire;

- l'engagement de l'atelier protégé à réemployer le travailleur handicapé qui a été placé par ses soins sur le marché du travail ordinaire et pour qui l'insertion en milieu ordinaire s'avère être insatisfaisante;

- l'engagement du travailleur handicapé ou de son représentant légal à rester disponible pour le marché du travail ordinaire et à participer aux mesures d'insertion proposées par l'atelier protégé ou par l'Administration de l'emploi.

Ce contrat cesse de plein droit le jour du retrait de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé à la personne handicapée, le jour où la confirmation de la décision de réorientation vers le marché du travail ordinaire est notifiée au travailleur handicapé par la Commission d'orientation ou par les juridictions compétentes.

Dans le cas du travailleur handicapé se trouvant en régime de tutelle, conformément aux dispositions prévues par le Code civil au titre XI qui traite de la majorité et des majeurs qui sont protégés par la loi, le tuteur de la personne majeure protégée par la loi signe le contrat de travail.

**Représentation du travailleur handicapé au niveau de l'atelier protégé.**

La représentation des intérêts du travailleur handicapé sur le lieu de travail et partant au niveau des ateliers protégés est un élément essentiel d'intégration des personnes handicapées et assurant leur pleine participation à la vie de l'entreprise.

Lorsque l'état de la personne souffrant d'un handicap ne lui permet pas d'intégrer le marché ordinaire du travail, mais que celle-ci désire travailler dans un atelier protégé, l'atelier en question doit prévoir, pour ces travailleuses et travailleurs des droits sociaux équivalents à ceux dont jouissent leurs homologues dans le milieu ordinaire du travail.

Tant en matière d'emplois que de formation, d'éducation et de la dignité de la personne, le pari du droit à l'égalité des chances est loin d'être gagné. Les syndicats sont engagés à créer des départements pour les travailleurs handicapés.

# B Deuxième partie : État des lieux et perspectives du secteur des ateliers protégés

# 4. Des concepts de changements

**Désinstitutionalisation - Normalisation - Intégration - Valorisation des Rôles Sociaux (D-N-I-VRS)**

## 4.1 Introduction D-N-I-VRS[11]

Il n'existe pas de référence écrite développant plus ces idées et concepts de changements dans l'institution où je travaille. Depuis que je suis engagé, l'éducatrice avec qui j'ai travaillé au début, de septembre à janvier, me parlait souvent de principe de normalisation. Elle m'a fait part que dans les réunions le nouveau directeur parlait souvent de ce concept, mais sans donner de références théoriques sur lesquelles se basent ces concepts de normalisation.

Je sentais une insécurité du personnel éducatif à propos de cette idée de normalisation et il y avait aussi une nouvelle Loi qui devait se mettre en place pour les personnes handicapées. Cette Loi se mettra en place pour le 1 juin 2004 et a été publiée dans le Mémorial luxembourgeois, le 29 septembre 2003.

Je me suis mis à la recherche d'une définition de ce principe de normalisation (Internet, bibliothèque nationale, échange verbal …). Et j'ai découvert que ce principe de normalisation est lié à d'autres concepts. Durant les trente dernières années, ces concepts ont passé diverses phases ; de désinstitutionalisation, principe de normalisation, qualité de vie, intégration, valorisation des rôles sociaux.

Ces concepts m'ont aidé à faire une réflexion sur mon travail et aussi quel rôle l'éducateur peut prendre dans un atelier protégé.

### 4.1.1 Désinstitutionalisation

Il s'agit de s'opposer au développement des institutions spécifiques pour les personnes handicapées. Une institution désigne tous types d'établissements publics ou privées, organisations ou services qui proposent des solutions spécifiques et ségrégatives pour les personnes handicapées.

Et ce tant dans le domaine de l'éducation que dans ceux du travail, du transport, du soutien et de la vie à domicile, ou tout autre aspect de la vie courante qui limite l'expression naturelle des personnes handicapées et leurs possibilités de choix de mode de vie, et réduit enfin leurs possibilités de participation active dans la société.

Fin des **années 60** ce tient la première vague de désinstitutionalisation[12].

- Création d'ateliers protégés.
→ But: Occuper et mettre les gens au travail.

Dans les **Années 70,** la deuxième vague de désinstitutionalisation se précise.

- Développement des programmes de socialisation, d'apprentissage des habiletés sociales, de motivation.
→ But: Combattre l'influence des longues années d'hospitalisation ou de laisser les personnes handicapées à la maison.

Les **Années 80** apportent la troisième vague de désinstitutionalisation.

- Création des concepts de normalisation et de valorisation sociale.
- Développement des approches contemporaines de réadaptation psychosociale et de réinsertion sociale.
→ But: Favoriser le retour et le maintien dans la communauté.

Dans les **Années 90** prennent place le développement des concepts de partenariat et "d'empowerment" (mobilisation de la personne).

- Création et application des modèles de suivi et de traitement dans la communauté.
- Développement de modèles sur le plan européen.
- Développement du concept d'équipes intégrées dans la communauté.
→ But: Réadapter les personnes handicapées où souffrant de troubles mentales dans la communauté.

Et pour les **années 2000 ?** Sommes-nous à l'aube d'une quatrième vague de désinstitutionalisation?

Quelle place prend la personne handicapée mentale dans les ateliers protégés et … dans la communauté ? La désinstitutionalisation survenue depuis quelques années a fait naître un besoin d'organismes communautaires venant en aide aux personnes atteintes de troubles mentaux plus ou moins sévères. La Ligue HMC est un de ces résultats et elle existe maintenant depuis 40 ans.

### 4.1.2 Principe de normalisation[13]

Ce principe devrait être appliqué à toutes les personnes déficientes, sans égard à leur degré d'autonomie ou de déficience, qu'elles vivent chez leurs parents ou dans des foyers de groupe avec d'autres personnes déficientes. Ce principe est très utile dans toute société, auprès de tous les groupes d'âge et adaptable aux changements sociaux ainsi qu'au développement de la personne. (…)

1. La normalisation signifie un **rythme normal de la journée** pour la personne déficiente. Cela implique de sortir du lit et de se vêtir même si la personne est

sévèrement déficiente et handicapée sur le plan physique. Cela signifie manger dans des conditions normales: parfois, au cours de la journée, on peut manger en grands groupes, mais, le plus souvent on mange en famille dans une atmosphère de quiétude, d'harmonie et de satisfaction. Le rythme normal d'une journée signifie aussi de ne pas aller au lit plus tôt que ses pairs parce que l'on est déficient intellectuel, pas plus tôt que ses frères et ses soeurs cadets, ou pas trop tôt à cause du manque de personnel. Les ressources doivent aussi porter attention aux besoins individuels quant au rythme personnel de vie, en permettant à la personne de décrocher occasionnellement de la routine du groupe.

2. Le principe de normalisation implique aussi une **routine normale de vie**. La plupart des gens vivent en un lieu, travaillent ou fréquentent l'école ailleurs, et ont des activités de loisirs dans un grand nombre d'endroits. Conséquemment, il est mauvais qu'une personne déficiente intellectuelle ait ses cours d'apprentissage, ses thérapies structurées et ses activités de loisirs dans le même immeuble qui lui sert aussi de "résidence". (…)

La détente et les loisirs après le travail, qu'ils soient à des fins de relaxation et d'amusement ou au contraire, dans un contexte plus personnel, visant des activités à caractère éducatif, peuvent parfois se dérouler en institution où dans des milieux spéciaux. Afin de développer les habiletés des personnes, on devrait situer ces activités dans les lieux et équipements qui sont dévolus à la société en général. (…)

3. La normalisation signifie l'expérience du **rythme normal de l'année**, avec les congés, les fêtes de famille. La plupart des gens font des changements dans leur vie personnelle, se remettent en condition physique et mentale au moins une fois par année lors des vacances annuelles. En Scandinavie, le tourisme intérieur, tout comme les voyages à l'étranger sont significatifs et valables même pour les personnes sévèrement déficientes.

4. La normalisation signifie aussi l'opportunité d'être exposé aux expériences des **cycles de vie suscitant le développement**:

a) Les enfants devraient disposer d'**une atmosphère chaleureuse** dans des milieux riches en stimulation sensorielle dont les proportions sont à taille humaine. Les individus handicapés ont tout spécialement besoin d'être exposé à des stimuli qui déterminent l'acquisition de compétences par le savoir et le développement des habiletés. Dans les cas où un enfant déficient ne peut pas vivre avec sa famille, cet aspect de la réalité revêt une importance spéciale.

Dans une société normale, les enfants en bas âge vivent dans un monde spécialement structuré à leur intention. Des adultes significatifs les guident et leur enseignent. Dans les centres de réadaptation pour enfants, les mouvements de personnel devraient être minimes, offrant alors la sécurité élémentaire aux enfants et la chance de s'identifier à des parents subrogés. Ces demandes essentielles se sont avérées presque impossibles à satisfaire dans les institutions dont les clientèles sont hétérogènes (âge et caractéristiques) et où l'on est confronté aux attitudes spécifiques du personnel et à celles des adultes déficients sur le plan mental.

b) Les jeunes d'âge scolaire dans une société normale vivent aussi dans un monde spécifiquement structuré pour eux. L'enfance est un moment de la vie fortement marqué par la nécessité et l'importance du développement pour atteindre à la compréhension de soi et **développer un sentiment de confiance en soi** qui puisse servir de fondement à la vie après les années de fréquentation scolaire. C'est aussi la période au cours de laquelle les expériences sociales à l'extérieur de la classe sont très importantes à la stimulation personnelle et au développement. Les enfants et les adolescents déficients intellectuels d'âge scolaire ne devraient cependant jamais vivre dans des milieux ségrégés avec des adultes déficients intellectuels parce que la socialisation et les expériences de vie des jeunes gens devraient être acquises en autant que possible par des contacts dans la société normale plutôt que déviante.

c) Il est souvent plus long et plus pénible pour les personnes déficientes intellectuelles que pour les autres de grandir de l'adolescence vers la maturité. L'image de soi devient souvent pervertie et embrouillée. Elles ne sont pas toujours **acceptées, traitées et respectées comme des adultes**. Ici, les attitudes exprimées à leur égard par les autres sont de la plus haute importance, qu'il s'agisse des parents, des amis ou du personnel de l'institution. Donc, comme n'importe qui d'autre, les personnes déficientes intellectuelles devraient vivre l'arrivée à l'âge adulte par des changements caractérisés des milieux où ils vivent et les événements et les modes de vie qui ponctuent leur vie.

Tout comme il est normal pour les enfants de vivre avec leurs parents ainsi, est-il normal que les adultes quittent leurs familles et vivent **une vie autonome par eux-mêmes**, aussi indépendamment que possible. Donc, il est mauvais pour les adultes déficients intellectuels de vivre sur les mêmes lieux que les enfants et les jeunes gens, parce que cela rappelle constamment qu'ils sont différents des autres adultes et qu'ils sont aussi dépendants que des enfants. Les programmes d'apprentissage des jeunes adultes déficients devraient favoriser l'acquisition de compétences et le développement de l'indépendance autant que possible dans leur vie quotidienne. De même, les programmes d'apprentissage des habiletés sociales leur permettra de prendre part à la vie de la communauté en autant qu'ils le peuvent.

d) La **période de la vieillesse**, quand le travail n'est plus possible ni faisable, consiste pour la plupart des gens, en contact avec des milieux familiers et des connaissances qui ont donné à la vie beaucoup de son contenu et de sa signification. Donc, les solutions résidentielles alternatives pour les personnes déficientes âgées devraient être **situées près des lieux où elles ont passé leur vie adulte** au cas où elles ne pourront demeurer exactement à l'endroit où elles ont passé leur vie active.

5. Le principe de normalisation signifie aussi que **les choix, les voeux et les désirs** des personnes déficientes intellectuelles elles-mêmes doivent être pris en considération aussi exactement que **possible et respectés**. En mai 1968, une conférence fut organisée pour de jeunes adultes déficients intellectuels, dont le quotient intellectuel variait de QI 35 à 70. Ils venaient de huit villes suédoises. A cette conférence, ces jeunes gens et ces jeunes femmes, de 18 à 30 ans, discutèrent de la formation au travail et des problèmes de loisirs et de vacances. Ils voulaient **un droit de parole** plus fort quant aux programmes de loisirs, aux

clubs d'étudiants et leur **participation au syndicat de travailleurs**. Ils se sont objectés à être engagés dans des activités avec des enfants âgés de moins de 15 ou 16 ans et à faire partie de groupes trop nombreux ou trop hétérogènes. Ils ont insisté pour être regroupés en petits groupes homogènes. Ils ont trouvé la communication en grands groupes inappropriée par ce qu'il est plus difficile d'entendre et de comprendre ce qui est dit. Manifestement, ils ont connu trop souvent l'expérience du touriste ordinaire qui se déplace en troupeau.

6. La normalisation signifie aussi **vivre dans un monde hétérosexuel**. En conséquence, les ressources et les services devraient être dispensés par des membres du personnel des sexes masculin et féminin.

"L'expérience de certains pays indique l'avantage de la mixité des hommes et des femmes dans les foyers et dans d'autres services résidentiels de façon à correspondre à la vie normale."

La **mixité des sexes** selon les modèles normaux de la société de tous les jours a pour résultat une meilleure atmosphère et de meilleurs comportements en ajoutant de la motivation. De plus, les personnes ayant une déficience moyenne souffrent dans une solitude insensée et, comme les autres, elles feraient mieux de se marier.

7. La condition préalable permettant aux personnes déficientes intellectuelles d'obtenir une existence aussi près que possible de la normalité est de leur assurer **des revenus normaux**. Ceci implique à la fois de donner aux personnes déficientes la sécurité du revenu propre à tous les citoyens par le biais de la législation sociale aussi bien que toutes autres mesures de sécurité sociale qui puissent être applicables. Ceci inclut les allocations familiales, les prestations de retraite, la sécurité de la vieillesse ainsi que les normes minimales du travail. De ces allocations, la plus grande partie peut être utilisée pour le gîte et le couvert, mais un montant normal d'allocation de dépenses personnelles devrait être donné régulièrement pour usage personnel, à la fois pour aider à l'apprentissage réel des habiletés sociales et pour encourager les choix faits de façon indépendante. Le travail qui est fait en emploi compétitif, dans des ateliers protégés ou à l'intérieur d'institutions, devrait être payé selon sa valeur relative.

8. Une partie importante du principe de normalisation implique que les **normes des ressources physiques**, e.g., les hôpitaux, les écoles, les foyers de groupe et les foyers, et les pensions de famille devraient être les mêmes que celles qui sont appliquées à la société pour le même genre de ressources pour les citoyens ordinaires. L'application de ces normes aux ressources de divers types implique un nombre important de critères:

a) Cela signifie que la **taille des ressources** devrait se conformer à ce qui est **normal et humain dans la société**. Spécialement, on devrait garder en mémoire qu'une ressource pour des personnes déficientes intellectuelles ne devrait jamais être projetée pour un nombre plus grand de personnes que le voisinage est prêt à assimiler dans la vie quotidienne de la communauté.

b) Cela implique de plus que dans la planification des sites de ces ressources, elles ne devraient **jamais être situées dans des endroits quelque peu isolés** parce qu'elles sont prévues pour des personnes déficientes intellectuelles.

Avec des sites normaux et de taille normale, les ressources résidentielles pour les personnes déficientes intellectuelles donneront à leurs résidents de meilleures opportunités d'une intégration réussie.

Normaliser un point de services en déficience intellectuelle normalise aussi les conditions de travail du personnel. Les travailleurs perçoivent la personne déficiente et son rôle, ainsi que leurs propres rôles de façon tout-à-fait différente. A leur tour, les travailleurs eux-mêmes sont perçus différemment par la société. Ils bénéficient d'un **rehaussement de leur statut social** et gagnent en estime de soi. Presque toujours, il en résulte un **accroissement de l'efficacité et de l'efficience du travail**.

L'application des principes de normalisation peut aussi servir à **normaliser la situation des parents**. Quand des centres résidentiels, des foyers de groupe et des écoles dont la situation, la taille et les standards normaux sont disponibles tout autant que des centres de jour et des ateliers, les parents de personnes déficientes peuvent choisir l'**inscription de leurs descendants selon les besoins individuels** des usagers et ceux de leur famille. Leur choix où inscrire leurs descendants peut être effectué librement et sans souci plutôt que forcé et angoissé entre l'horrible et l'impossible.

Plus les personnes liées aux instances décisionnelles de la société seront proches des personnes déficientes intellectuelles, plus leurs décisions résulteront en programmes efficaces et appropriés. La situation observée en Suède peut donner l'occasion de réfléchir à plusieurs américains. En effet, les programmes basés sur les principes de normalisation n'y sont pas des rêves, mais des réalités concrètes qui résultent de décisions prises par des commissions des finances de conseils de comtés composées de gens impitoyables, pratiquant des économies de bouts de chandelles.

Finalement, il s'agit de programmes extraordinaires qui se réalisent avec très peu d'argent.

### 4.1.3 Intégration

Les notions et objectifs de l'intégration par le travail protégé sont conçu comme un moyen fondamental d'intégration des personnes handicapées qui, en raison de leur handicap, ne peuvent se maintenir dans un poste ordinaire et qui autrement ne pourraient s'incorporer au marché de travail. Le travail protégé a un double objectif. D'une part, il permet aux personnes handicapées de réaliser des activités productives ; d'autre part, il les prépare, autant que possible, et dans la mesure de leurs capacités de travail, pour la transition à un emploi ordinaire, bien que ce ne soit que rarement que cette transition se matérialise par des mesures concrètes.

Les formes d'intégration par le travail et la place du travail est différente selon les sociétés. La place du travail n'est pas la même d'une société à l'autre à la fois dans le temps et dans l'espace. Dans l'antiquité et le Moyen Age le travail est dévolu, il n'est pas intégrateur. Chez les Yanomanis le travail est une contrainte, ce qui compte étant la vie sociale et les valeurs spirituelles.

Dans ces sociétés, le travail n'est pas une valeur centrale par contre dans la société industrielle et post-industrielle, le travail est une valeur importante: sans travail, on est exclu. Le travail permet l'épanouissement personnel; il permet de définir le statut social, c'est également l'accès à une société de consommation. Le travail est une valeur car il permet de nous sentir socialement utile.

« Le travail salarié se raréfie et devient les faits de spécialistes hautement formés et rémunérés» car il est demandé de plus en plus de qualifications. Avant le passage à la Société salariale, la sécurité des individus était garantie par la propriété. Dans cette société, tous les individus n'étaient pas également protégés. Ceux qui n'étaient pas protégés était ceux qui n'avaient rien[14].

La Société salariale est une forme dominante des rapports sociaux qui dominent dans la société industrielle avancée, elle dépend de 3 choses:

- du salariat, un contrat de travail salarié
- des garanties sur les risques de la vie
- la participation à la vie sociale à travers les syndicats.

Tous les individus sont intégrés dans la société salariale sauf le Quart-Monde (exemple : SDF) mais tout le monde n'y a pas une place égale (exemple : RMG).

Dans la société salariale, le salarié est plus que le salaire car l'emploi est un ensemble de droits et garanties, c'est le lien social fondamental.

**L'emploi = un travail + un statut + des droits**

### 4.1.4 Valorisation des rôles sociaux

La Théorie de la Valorisation des Rôles sociaux fut progressivement élaborée par Wolf Wolfensberger à partir de 1983 pour "renforcer et remplacer" le Principe de Normalisation[15].

Son point de départ se situe dans une analyse de la dynamique de la dévalorisation sociale dans l'histoire des sociétés.

Selon Wolfensberger,

« … la dévalorisation sociale est universelle c'est-à-dire qu'on la retrouve dans toutes les sociétés ,de tout temps (…) Le seul élément variable à travers les sociétés réside dans l'identité de celui qui est dévalorisé . »

Le Dr. W. Wolfensberger est considéré comme étant l'un des philosophes le plus reconnu au monde dans le domaine du retard.

Le travail du Dr. W. Wolfensberger a aidé à bâtir la fondation de plusieurs tendances dans le travail avec des personnes handicapées, soit l'intégration, la protection des droits des individus et le mouvement de la désinstitutionalisation. Une des pensées premières de la Valorisation des Rôles Sociaux (VRS) est d'aider les gens dévalorisés ainsi aussi les personnes handicapées à obtenir un rôle social et culturel valorisant dans le but d'avoir une vie pleine et «normale».

Le Dr. W. Wolfensberger a fait le pas du concept de la normalisation à celui de la Valorisation des Rôles Sociaux. Pour lui la VRS rend mieux compte du signifié «normalisation» et évite les équivoques et les incompréhensions drainées par ce terme simple et peut-être trop direct. Il eut été simpliste et inutile de remplacer le mot normalisation par celui de valorisation car, en fait, le pédagogue américain avait découvert qu'il importait **«de distinguer entre le fait de valoriser une personne et celui de lui attribuer un rôle social valorisé»**.

Pour lui des personnes peuvent êtres valorisés même si leur rôle social ne l'est pas. C'est finalement dans l'esprit de l'individu qui la perçoit que s'effectue la valorisation de Soi et celle-ci peut être influencé tant par tout ce qui agit sur elle que par ce qui agit sur l'image que les autres auront de cette personne (les attributions). Il est donc important de tenir compte dans toute action éducative de l'influence ou de l'action à mener :

- sur le handicap
- sur son environnement (pour sa perception)
- sur les personnes qui le perçoivent (attributions).

## 4.2 Moi face à ces concepts

Je considère que le but de mon travail dans cette institution n'est pas à apprendre aux personnes handicapées à faire ceci ou cela. De même, il n'appartient pas à moi de les forcer à se comporter d'une certaine manière, mais plutôt de les accompagner dans la vie quotidienne, afin que je sois une sorte de support, de soutien, qui leur permette de devenir des citoyens à part entière, des citoyens émancipés faisant partie de la de la société.

Mon but est de les soutenir à s'exprimer, à participer et, surtout, de décider de leur vie propre ; a cerner, en quelque sorte, la part de responsabilité qu' il leur est possible d'assumer dans une équipe de travail la plus démocratique possible.

C’est en montrant aux personnes handicapées qu’elles sont des personnes compétentes, et en leur donnant des images valorisantes d’elles-mêmes, qu’elles prendront confiance en elles.

**Dans la réalisation pratique. En ce qui concerne l’organisation de travail :**

- **Je ne décide pas seul du déroulement du travail** spécifique (par exemple rangement de l’atelier), j’en discute avec les personnes handicapées, je leur demande leur avis, comment elles pensent réaliser ce travail, et le plus souvent, leur expérience personnelle fait qu’elles finissent par s’organiser eux-mêmes. J’estime que, même si une personne ne sait pas comment réaliser un certain travail, il est important pour elle d’être prise en considération. Cela ne peut que faire accroître la confiance qu’elle porte en elle-même.

- **Je ne décide pas seul de la répartition des différentes tâches.** Chacun dit ce qu’il a envie de faire et nous pouvons élaborer un plan en commun. Evidemment, l’un ou l’autre est parfois amené à renoncer à son envie, mais j’essaie le plus souvent de trouver un terrain d’entente, par exemple en lui proposant de terminer son travail commencé avant d’en entamer un autre.

- **Je valorise le travail** que les personnes handicapées ont fait. **Je ne mets pas l’accent sur les fautes**, je réexplique si besoin en est, et je montre d’avantage comment il faut faire – ou bien je reformule mes consignes (j’avais peut-être trop d’exigences). Je fais valoir les réussites.

## 4.3 Pourquoi mon Sujet de TFE ?

Depuis septembre de l’année passée je suis engagé sous le statut ATI (affection temporaire indemnisée) par le FNS (Fond National de Solidarité) sous contrat déterminé jusque juillet 2004, en tant que travailleur encadrant.

Pourquoi ai-je choisi ce sujet de travail de fin d’études ?

En premier, par une raison assez pragmatique, je travaille maintenant dans cette institution avec un publique de personnes mentalement handicapées dans une structure de formation et de travail. Pour le sujet, je prends le terrain où je bouge et travaille. Les années passées je travaillais dans des domaines tout à fait différents (enfants, personnes âgées).

Le domaine de la personne handicapée m’est nouveau, mais aussi de me retrouver dans des structures de travail adapté (ateliers protégés, ateliers de sous-traitance, groupes occupationnels …)

Au début ce ne fut pas du tout facile pour moi de trouver ma mission dans cette institution. Je me suis posé beaucoup des questions sur la profession de l’éducateur dans une telle institution.

Au début j'ai commencé à observer ce qui se passait autour de moi et comment les autres éducateurs et éducateurs-instructeurs percevaient leur travail. Et je me suis aussi mis à l'écoute de ce qui se disait entre le personnel éducatif.

Il y a le nouveau directeur qui prend fonction peu après que j'ai commencé à travailler en septembre et aussi cette nouvelle loi qui émet une insécurité entre le personnel. C'est quoi cette nouvelle loi et aussi le principe de normalisation qui se répand dans les réunions.

Dans mon premier groupe de travail, qui était le groupe de formation de base avec six personnes qui montraient divers handicaps mentaux, j'avais la charge de les encadrer et de les occuper avec des bricolages. Le temps où l'éducatrice responsable s'occupait de la Boutique HMC j'avais main libre de faire des activités.

Un jour, j'ai eu une discussion avec l'éducatrice responsable du groupe, que j'encadrais et qui pensait que je devais davantage bricoler avec mon groupe et je me suis mis à réfléchir à ce que c'est pour moi être un éducateur. Je pense que pour moi être un éducateur ne signifie pas seulement à occuper le groupe et faire des bricolages le plus possible.

Je vois mon travail dans l'organisation d'un lieu de parole pour les personnes handicapées qui n'ont souvent pas eu de possibilité réelle jusqu'à présent. Faire des activités et pourquoi pas aussi des bricolages, mais dans la possibilité et la vitesse d'eux-mêmes. Ce qui concerne le résultat d'un bricolage il m'est important que c'est eux qui l'ont réalisé et je ne veux pas porter un jugement de valeur « c'est bien » « ce n'est pas beau » sur ce qu'ils ont fait.



Chaque œuvre vaut pour moi la peine d'être exposée, s'il a été fait dans un esprit d'engagement dans ce qu'ils font.

Mes questions étaient : Un éducateur est-il un bricoleur ? Où peut-être une personne qui occupe pour occuper des personnes montrant une déficience mentale ? Est-il un contremaître dans les ateliers protégés qui organise et repartit le travail à faire…

Moi je me vois aussi comme un tuteur de développement qui crois au progrès et au développement de chaque personne, même ceux avec un handicap très grave. Les handicaps ou maladies mentales, que peuvent montrer ces personnes ne font pas partie de mes préoccupations les plus importantes, je ne suis pas médecin, infirmier… Avoir un savoir sur un handicap peut être utile, mais ma recherche ne va pas sur l'étude d'un handicap ou d'une maladie, je cherche des chemins qui favorisent l'épanouissement de la personne handicapée. Je me mets à l'écoute de ses besoins et de sa demande. Je ne veux forcer personne à faire ce qu'il ne veut pas faire, mais trouver des accords communs où l'autre a des choix réels et a un droit de prendre des décisions personnelles qui viennent bien de lui.

Je peux observer que ma perception d'être un éducateur est très diverse dans mon institution, il n'y a pas un esprit commun qui peut parfois s'établir dans des

institutions. Mais il y a aussi la vue de notre société sur notre profession et des bénéficiaires qui me préoccupent.

Dans les ateliers protégés il y a le plus souvent des artisans, la plupart d'entre eux sont qualifié dans leur métier, qui sont engagés. Il y a les intérêts économiques qui font que la production doit être garantie. Où seront les éducateurs dans quelques années dans les ateliers protégés et quelle influence peuvent-ils encore prendre dans l'avenir. Tels sont mes questionnements qui m'ont motivé à choisir et à développer ce thème.

# 5. L'éducateur et ses outils

Pour moi l'éducateur représente une présence signifiante pour la personne handicapée mentale. Son travail essentiel se fonde sur la *relation*, sur la création d'un espace autour de l'identité de la personne handicapé comme *sujet* et non du handicap.

La façon de s'occuper des personnes handicapées mentales a évolué ces trente dernières années. On est passé de la fin de l'enfermement dans des grandes institutions à l'intégration dans la société en très peu de temps. Durant ces années, le personnel travaillant dans les institutions s'est de plus en plus professionnalisé. Quelques-uns ont cherché à se former afin de se sentir moins démunis face aux questions posées. Des éducateurs engagés sont même allé voir ailleurs ce qui se faisait, par exemple, dans les pays nordiques.

Les personnes handicapées mentales ont droit à un respect et à une place dans la société, comme la charte de l'O.N.U. a attirer l'attention des nations sur les droits de la personne handicapée.

La personne handicapée mentale est avant tout une personne. Si cela paraît évident lorsque que je le dis ainsi, il n'en va pas de même dans la vie courante, dans les attitudes de chacun vis-à-vis d'eux. Je peux voir dans le travail de tous les jours que certaines personnes de l'encadrement mettent plus souvent en avant le handicap. Se voir qualifié tout entier par un de ses défauts dévalorise la personne.

Cette vision peut être démotivant pour moi dans mon travail. Comme éducateur, j'aimerais mettre plus en avant ce que la personne sait faire, ce qu'elle a envie de faire, ce qu'elle est capable d'apprendre. Elle a des projets comme tout le monde, elle a aussi des besoins, physiques tout d'abord, mais aussi intellectuels, affectifs et spirituels. La personne atteinte de handicap mental a surtout besoin de reconnaissance et d'acceptation. Mais après tout, elle est comme tout le monde, si ce n'est que souvent le passé est plus une suite d'échecs et parfois de blessures.

L'éducateur qui est pour moi un accompagnant proposera des choix à la personne handicapée, en fonction des besoins des apprentissages susceptibles d'améliorer les capacités de la personne.

Durant ma dernière année au CPSé un des étudiant de ma classe dit un proverbe qui ma touché, il dit :

« Être un apprenti sage en apprentissage ! »

Ce proverbe je peux l'utiliser pour les personnes handicapées dans les ateliers protégés, ainsi que pour moi-même qui me trouve au chemin d'apprentissage toute ma vie.

Une démarche d'apprentissage se résume en quatre grandes étapes une fois les objectifs bien déterminés:

- On commence par **un bilan de ce qui existe**, de ce qui est déjà acquis. Il est utile de rappeler qu'on ne part **jamais d'un état zéro**. La personne possède des expériences, des connaissances.

- L'accompagnant établi alors **un projet en collaboration avec la personne**, c'est en quelque sorte le chemin à parcourir entre le point de départ et les objectifs à atteindre.

- C'est alors le moment de la **réalisation du projet** proprement dit.

- **L'évaluation** constitue la dernière étape du processus. Il faut comparer ce qui avait été projeté et ce **à quoi l'on a abouti**. Ce constat permet de repartir dans un nouveau projet qui augmentera d'autant les possibilités de la personne

Ce processus ne se déroule évidemment pas d'une façon régulière. Il y a **des retours, des ajustements, des imprévus**. L'éducateur et la personne handicapée, accompagné et accompagnant ajustent constamment leurs attitudes en fonction des circonstances, des humeurs, des contextes.

## 5.1 Pourquoi éducateur ?

Quelles sont mes motivations et mes raisons de vouloir devenir éducateur.

Depuis 1988 je travaille dans le milieu éducatif et social et je me sens très engagé dans ce travail. En 1990 j'ai commencé pour la première fois mes études à plein temps pour éducateur au Grand-Duché de Luxembourg. Venant du secteur artisanal, cette formation m'était difficile étant donné les nombreux cours que je n'avais jamais vu auparavant, je n'ai pas passé la première année.

Après j'ai travaillé comme aide-éducateur, animateur de loisirs, foyer de jour pour enfants, foyer vacances, centre de loisirs, accompagnateur dans divers colonies et autres sous contrat déterminé. Mes expériences avec le travail éducatif et social sont multiples: « Aktioun Bambesch », loisir de vacances, crèche « Oekofoire »,

atelier céramique dans un Centre d'Éducation Différenciée au nord du Luxembourg, foyer de jour pour enfants, colonie de vacances, et autres...

Devenant plus âgé je me suis à nouveau décidé en 2000 à reprendre ma formation à plein temps pour éducateur au Luxembourg en pensant avoir accumulé assez d'expérience entre-temps pour me relancer dans cette formation.

Durant cette année je me suis mis à étudier tous les jours afin d'avoir de bonne chance à réussir mon année pour pouvoir continuer mon chemin d'éducateur. Malheureusement le système de réussite au Luxembourg, ainsi que son institution de formation pour éducateur, est telle que la non-réussite d'un seul cours entraîne l'ajournement total, sans comparable avec d'autres cours à sujet similaire. Il n'y a pas de collège de professeurs pour voire l'étudiant comme entité.

Le même jour de l'annonce de mon résultat je me suis inscrit à l'administration de l'emploi (ADEM) au Luxembourg comme demandeur d'emploi et depuis je suis toujours à la recherche d'un emploi stable dans le secteur éducatif et social. Je pense que, pour mon âge, il est difficile de trouver un travail éducatif et social sans diplôme. Il est important pour moi d'aboutir à ce diplôme d'éducateur pour pouvoir évoluer dans ce secteur.

Ainsi je me suis mis à la recherche d'une formation pour éducateur hors du Luxembourg qui répond mieux à mes capacités et qui voit l'étudiant comme personne entière.

Maintenant, depuis septembre 2001, je me trouve en formation pour éducateur spécialisé faisant fonction au « Centre de Promotion Sociale pour éducateur » (CPSé) à Liège-Grivegnée. Cette formation qui dure trois ans va aboutir à un diplôme d'éducateur spécialisé, reconnu comme diplôme d'éducateur gradué au Luxembourg.

La première année de ma formation, je travaillais comme éducateur-remplacent dans uns foyer de jour au quartier italien à Dudelange au sud du Luxembourg avec des enfant de 4 à 12 ans.

Pour la deuxième année, mon lieu de travail se trouvait dans une maison pour personnes âgées, le C.I.P.A. Centre Intégré pour Personnes Agées à Rumelange qui se trouve au sud du Grand-Duché du Luxembourg. Je travaillais au G.S.G., le groupe socio-gériontologique de la maison. Il y avait 15 pensionnaires dans ce groupe.

N'ayant pas encore trouvé de travail stable, j'étais engagé comme ATI (Activité d'insertion temporaire) et ma mission était celle de l'aide-assistant. Mon identité d'éducateur fût difficile à mettre en place car je travaillais avec des personnes qui sont plutôt engagées pour les soins les plus utiles ou pour de petites animations.

Pour mon identité d'éducateur, l'année passée, j'ai essayé de prendre une attitude de respect, d'estime, de tolérance envers les pensionnaires. Je me suis pris le temps pour les pensionnaires et j'ai cherché des chemins pour garder le plus possible leur autonomie. Patience et persévérance étaient des mots qui me

semblaient bien trouver leur place dans un travail où les pensionnaires se trouvaient aussi à la dernière étape de leur vie.

Je ne savais pas encore où je serais cette année et je me retrouve maintenant dans un travail tout à fait différent des missions précédentes.

Régulièrement je fais des diverses demandes d'emploi et j'espère bientôt trouver un travail fixe dans mon secteur éducatif et social.

**L'identité psychosociale de l'éducateur.**

Afin de mieux cerner l'identité de l'éducateur, je me base sur un travail d'équipe du cours psychosocial de Monsieur Fonck. Ce travail d'équipe nous a permis de mettre en évidence certains aspects bien distincts qui sont importants dans notre (futur) métier et de tenter d'en faire ressortir ce qui semble faire partie de l'identité psychosociale de l'éducateur.

Il y a les qualités relationnelles qui semblent se centrer sur l'éduquant lui-même. Ainsi, l'éducateur veut être à l'écoute de l'autre, une personne ressource pour le bénéficiaire. Il est, ou voudrait être, un confident pour les personnes dont il s'occupe.

Par ailleurs, il semble essentiel que l'éducateur soit en relation avec l'autre, sans attendre nécessairement quelque chose en retour. De plus, il apparaît primordial que l'éducateur prenne le temps (ou plus précisément qu'il s'arrête) pour écouter le bénéficiaire et fasse preuve de compréhension envers celui-ci.

En ce qui concerne les valeurs relationnelles, il paraît essentiel que l'éducateur sache être avant tout une personne en qui le bénéficiaire peut avoir ou faire confiance.

Dans notre groupe de travail, nous avons estimé que nous devons faire preuve de tolérance envers les personnes que nous côtoyons. Nous trouvons plutôt positif de faire passer le bénéficiaire (ses besoins, ses envies...) avant nous.

L'éducateur ne s'engage pas dans cette voie professionnelle dans le but de gagner beaucoup d'argent. Il sait qu'il ne deviendra pas « riche financièrement ». Il se rendra compte au fil des années, que la richesse est celle que lui apporteront ses rencontres.

Il est également essentiel que l'éducateur soit une personne professionnelle (par rapport au diplôme, à la conscience, devoirs...). Il doit être « capable » de fonctionner dans plusieurs registres, tels que la petite enfance, le handicap, les personnes âgées, etc.

Il est amené a collaborer et à fonctionner avec d'autres professionnels du secteur social, comme les psychologues, les assistants sociaux, les médecins, délégués, etc. Il travaille donc rarement seul et fait souvent partie d'une « équipe » dont la

majeure difficulté sera d'être en cohérence avec celle-ci et avec chaque membre qui la constitue.

Il est important que l'éducateur soit « la » personne « relais » entre, d'une part le bénéficiaire, et d'autre part toutes les personnes qui, de près ou de loin, s'intéresseront à ce dernier.

Notre groupe de travail observe que l'éducateur, de sa propre initiative ou imposée, participe à de nombreuses réunions.

Il y a les qualités individuelles de l'éducateur. Ces qualités propres à la personne de l'éducateur portent essentiellement sur sa capacité d'écoute, d'empathie et sur son ouverture d'esprit envers les personnes qu'il accompagne.

Tout en étant une personne responsable, l'éducateur se doit d'être disponible, tant dans le registre du jeu, de l'écoute, de la créativité ou de l'organisation du travail dans un atelier protégé.

Également, les éducateurs sont des personnes bienveillantes, disponibles et courageuses. Leur polyvalence est reconnue comme qualité essentielle, polyvalence qu'ils acquièrent en jonglant avec sources théoriques, recherche d'information et disponibilité sur le terrain.

Quelle est la place de l'éducateur dans la société, pour être précis, de la place que l'on nous attribue comme éducateurs dans la société. Sur ce point, la discussion dans notre groupe de travail nous a mené à distinguer deux sens. D'une part, les éducateurs sont reconnus comme étant des acteurs sociaux au sein de la société, quelquefois pas pris au sérieux, mais respectés dans le sens où ils sont des modèles pour les bénéficiaires.

Les éducateurs sont aussi reconnus comme étant, selon les cas, les dernières personnes à qui l'on peut parler, car défendeurs des minorités.

D'autre part, certains pensent reconnaître les éducateurs comme des « agents de police », baliseurs de règles, éboueurs de la société des cas sociaux dans un statut peu reconnu.

Dans notre groupe de travail, nous nous sommes rendu compte que la profession d'éducateur est méconnue et mal perçue par le public. De ce fait, l'éducateur est quelquefois dévalorisé, incompris, peu respecté, pas reconnu à sa juste valeur et mal payé.

Quelles sont alors les missions propres à la profession d'éducateur ? Reconnues comme une personnes de terrain, notre mission essentielle est d'accompagner des personnes en demande ou en difficulté.

Médiateurs dans les missions, nous sommes reconnus comme des acteurs de changement, révélateurs de disfonctionnements, porte-parole de nos bénéficiaires afin de leur assurer le bien-être.

Quotidiennement, les éducateurs sont amenés à encadrer, aider, et a aiguiller dans la construction de projets des bénéficiaires, se positionnant en tant que personnes ressources, capables de mettre une structure.

Il ressort également qu'étant passant, cheminant, l'éducateur se voit investir d'une mission de réflexion concernant la souffrance ;étant là pour les autres, il est un passeur de rivières, un tampon à la souffrance, un tampon dans les conflits, sparadrap ou un emplâtre pour une jambe de bois...

Considérant l'éducateur en tant qu'être humain, notre recherche à abouti à ce qui suit. Ce qui paraît essentiel, c'est la manière avec laquelle l'éducateur perçoit la façon dont il est vu. La reconnaissance de ses émotions et de son quotidien est aussi des points importants, tout comme l'investissement dans son travail et le besoin d'être reconnu dans son travail comme personne à part entière.

Il semble important de relever la solitude, dont l'éducateur peut rencontrer face aux situations professionnelles.

En ce qui concerne les qualités professionnelles, la capacité de l'éducateur de se remettre perpétuellement en question apparaît essentielle, tout comme le côté polyvalent que demande le métier d'éducateur (est-il un animateur ou un manipulateur…).

L'éducateur voudrait également faire ressortir le coté professionnel de son intervention, tant par rapport au formations suivies que par l'expérience acquise sur le terrain.

Finalement, la représentation sociale de l'éducateur a été discutée. D'une part, il y a l'impression d'inutilité de l'éducateur vue par la société. D'autre part, les éducateurs semblent êtres considérés comme des chercheurs de problèmes et ils sont placés dans un monde à part.

Nous, comme éducateurs, avons l'impression que l'éducateur ne se sent pas vraiment reconnu dans son travail, ce qui favorise son impression que la société le marginalise et le dénigre.

## 5.2 Divers principes de travail pédagogique

Je pars de quelques principes pour mon travail comme éducateur. C'est un peu ma ligne de conduite qui représente aussi quelques-unes de mes valeurs. Elles peuvent êtres résumés ainsi et tout ce qui est important pour moi dans mon travail avec les personnes handicapées.

Voici ce qui m'est important pour la personne handicapée :

***Le développement personnel***

Je pense que tout être humain doit pouvoir se développer en tenant compte des

références et règles de la société dans laquelle il vit. L'action de l'équipe éducative en faveur des personnes handicapées doit s'articuler autour de la notion de besoin personnel, en favorisant l'expression et soutient les démarches entreprises pour y répondre.

***L'affirmation de soi***

Une éducation au travail, l'affirmation de soi doit déboucher, pour la plupart des personnes handicapées, sur l'élaboration d'un authentique projet de vie, ceci par le travail dans un atelier protégé ou autre. L'un des principes qui guident mon travail éducatif est de stimuler ce besoin de grandir sans cesse renouvelé.

***La reconnaissance de la personne handicapée comme citoyen, sujet de droits et de devoirs***

La personne handicapée ne doit pas seulement être l'objet d'attentions ou de soins. Elle doit être sujet à part entière, c'est-à-dire responsable, être de droits mais aussi et, surtout, de devoirs qui, loin de la contraindre, la sortent de l'infantilisme, la valorise dans sa qualité d'acteur de la vie sociale

***La reconnaissance de la personne handicapée comme sujet de relation ouvert à l'amitié et l'intimité.***

Dans les ateliers de mon institution, je pense qu'il est également important de tenir compte du besoin des personnes handicapées de vivre des amitiés et intimités épanouies.

Les personnes handicapées doivent bénéficier d'un encadrement qui tient compte d'un respect inconditionnel, de l'intégrité physique et morale de toute personne; la lutte contre les préjugés et l'oppression.

***La valorisation de l'image de soi***

Un des freins au développement personnel de la personne handicapé mental est lié à la mauvaise image que celui-ci peut avoir de lui-même ; d'où le risque d'une mauvaise perception de ses compétences et capacités.

Toutes mes actions doivent donc tendre à améliorer la connaissance que chaque individu a de lui-même, pour qu'il se perçoive tel qu'il est, avec ses compétences, ses limites et ses vulnérabilités.

***La coopération***

C'est l'apprentissage de la solidarité, de l'entraide, de l'altruisme. De l'intérêt et de l'ouverture au monde et à l'autre, par la participation à des actions sociales concrètes.

***La socialisation et l'intégration: les rôles sociaux valorisés***

Tout être humain doit être et se sentir utile au sein du groupe dans lequel il vit et

travail, chaque personne handicapée comme individu peut utiliser au mieux ses compétences pour occuper une place active dans la vie sociale et économique. Ainsi, l'un des principaux rôles sociaux valorisés dans une institution comme la mienne où je travaille  est celui de "travailleur", par lequel la personne handicapée obtiendra une reconnaissance venant d'autrui.

***La reconnaissance d'un sujet dans son histoire***

Il s'agit aussi de comprendre que les personnes handicapées ont vécu, vivent ou vivront encore une série d'événements heureux ou douloureux, qu'elles entretiennent des tissus de relations affectives qui se maintiennent ou se perdent par la force des choses. C'est une notion de respect du rythme de vie de tout un chacun qui doit être ma conscience.

***La reconnaissance de la dimension spirituelle***

La personne handicapée a le droit au respect de ses convictions et croyances. Chaque personne est un être humain à part entière et a droit à vivre une expérience spirituelle, comme à s'interroger, selon ses capacités, sur toutes questions éthiques, culturelles, sociales, existentielles.

Comme éducateur, je dois être pluraliste. En ce sens, je me dois de défendre des valeurs profondément humanistes, mais n'imposant rien en termes de choix philosophiques aux personnes handicapées.

## 5.3 Ma boîte à outils

La question de l'outil est fondamentale pour cerner une profession. De manière simpliste, l'outil du menuisier est une scie. Le bois est la matière qu'il va travailler avec ses outils. L'outil de l'éducateur spécialisé est peut-être plus difficile à cerner.

La matière de l'éducateur serait peut-être des personnes, adultes, enfants, avec des difficultés sociales et/ou handicaps, etc. avec qui il est amené à collaborer. Pour poser un acte éducatif, il m'est aussi nécessaire de passer par un outil.

C'est évident que j'ai acquis divers outils d'éducateur pendant ma formation au CPSé. En voici quelques-uns…

### 5.3.1 Les théories des besoins

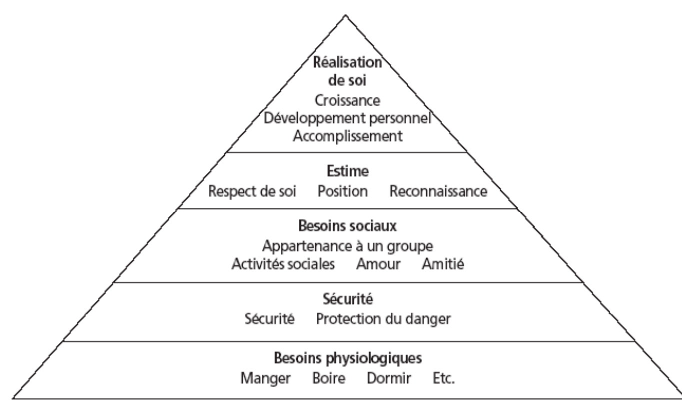
La question de besoin est aussi une question de motivation. Qu'est-ce qui nous motive dans la vie et dans nos actions ?

Maslow développe le premier modèle théorique qui sera appliqué plus tard et abondamment dans les organisations. Il propose une théorie de hiérarchie des besoins à partir d'observations cliniques (Maslow, 1943).

Cette théorie apporte une réponse à la question : « qu'est-ce qui motive? » Quels sont les facteurs de la motivation? La motivation de tout individu serait suscitée par la volonté de satisfaire des besoins (force interne). Dès lors que l'individu a cette volonté, il agit, il est motivé.

Maslow observe que l'individu hiérarchise ses besoins et cherche à les satisfaire selon un ordre de priorité croissante :

(1) besoins physiologiques, (2) besoins de sécurité, (3) besoins d'amour (de rapports sociaux, d'affection, d'appartenance à un groupe), (4) besoins d'estime (de reconnaissance), (5) besoins de réalisation de soi ou d'actualisation de soi (de progresser, de se développer, de s'épanouir).




La motivation à assouvir un type de besoin se prolonge tant que l'individu n'est pas parvenu à le satisfaire. Lorsqu'il arrive à ses fins, il trouve comme nouvelle motivation le désir de satisfaire une nouvelle classe de besoin, et ainsi de suite jusqu'au cinquième niveau de la hiérarchie, celui du besoin de réalisation de soi.

Exemple : Agnès me dit souvent : « Je veux aussi avoir un petit ami à moi. » C'est un besoin qui la préoccupe beaucoup. Ce besoin explique qu'elle ne sait pas toujours faire son travail, elle veut parler à l'éducateur ou à l'assistante sociale. Dans sa liste des besoins, le travail n'est pas le plus important, c'est celui de la réalisation d'une amitié qui est le plus important.

La satisfaction d'une catégorie supérieure de besoins est possible dans la mesure où une grande partie des besoins de la catégorie inférieure a été satisfaite.

Avec la connaissance des stades de besoin de chacune des personnes dans mon travail , je peux considérer le stade de besoin de chacun et ainsi partir de là où la personne handicapée se trouve pour le travail de motivation.

## 5.3.2 Le quotient émotionnel (QE)

Pendant des décennies, un critère qui règne pour définir les atouts d'un individu et ainsi aussi la personne handicapée mentales face à la vie et surtout aussi celle de la vie professionnelle est le QI, c'est-à-dire le Quotient Intellectuel. Les états-unis ont été les premiers à faire du QI un critère quasi-absolu, révélant en quelque sorte la valeur essentielle de quelqu'un.

Depuis quelques années, heureusement (venant des Américains aussi par Daniel Goleman), un nouveau critère est apparu, le QE, ou Quotient Émotionnel. Il s'avère

en effet de plus en plus souvent — y compris en milieu professionnel — que le QI ne prouve rien de pertinent, surtout en temps de crise et en travail d'équipe, alors que le QE, qui mesure notamment la capacité à rester calme et à se comporter de manière conviviale, devient un paramètre beaucoup plus fondamental.

La compétence émotionnelle est une capacité acquise fondée sur l'intelligence émotionnelle et sans laquelle une performance professionnelle hors pair est impossible. (…)

Notre intelligence émotionnelle, c'est notre capacité à apprendre les diverses aptitudes pratiques qui sont fondées sur ces cinq composantes : la conscience de soi, la motivation, la maîtrise de soi, l'empathie et la maîtrise des relations humaines.

La compétence émotionnelle révèle à quel point la personne handicapée peut savoir traduire ce potentiel dans la vie de tous les jours.

Par exemple, les personnes handicapées qui savent servir les clients au restaurant dans mon institution, ont peut-être une compétence émotionnelle fondée sur l'empathie. De même, la fiabilité est une compétence fondée sur la maîtrise de soi, la capacité de maîtriser impulsions et émotions. Aussi bien un bon travail que la fiabilité sont des compétences qui peuvent générer des performances professionnelles remarquables.

Un haut degré d'intelligence émotionnelle ne garantit pas qu'une personne va acquérir les compétences émotionnelles nécessaires à son travail, mais indique que cette personne a un excellent potentiel pour les apprendre.

La notion d'une bonne« intelligence émotionnelle» peut se résumer de propos liés les unes aux autres :

- savoir reconnaître ses propres émotions et les analyser ;

- savoir les maîtriser, en particulier celles qui ont un effet dépressif ou perturbateur ;

- pouvoir mettre ses émotions au service d'un but (motivation) ;

- être capable de reconnaître les émotions des autres et de les partager (empathie) ;

- être capable d'agir sur les émotions des autres.

Le savoir-faire ainsi acquis dépend d'autres compétences tout aussi indispensables pour qu'il devienne opérationnel. S'il se déroule dans un milieu social, ce sont alors des compétences personnelles, être suffisamment sûr de soi, ne pas avoir trop peur des autres, s'organiser en fonction des circonstances.

Exemple : Bella est une adulte d'environ 35 ans qui montre un grave handicap mental. Souvent, au travail, au début de la journée, elle vient me

> dire bonjour et me parle d’une voix angoissée et hectique. Il lui arrive parfois de commencer une phrase qu’elle ne finit pas, et de continuer par une autre chose qui la préoccupe. Un jour, elle vient vers moi et me raconte : « Sais-tu ce que j’ai fait hier ? J’ai pris le train pour aller faire mes devoirs dans l’autre village ». Elle me dit cette phrase d’un trait. Je lui réponds d’une voix lente : « Comment as-tu vécu cette expérience ? Étais-tu seule ? ». Elle me répond que oui, et qu’elle fait cela depuis quelques semaines, l’aller comme le retour.

Savoir prendre le train ne nous renseigne pas beaucoup sur les capacités réelles d'une personne. Le train peut avoir du retard, il faudra peut-être demander un renseignement, savoir reconnaître le nom d'une destination parce que le train a changé de quai. Cela suppose une bonne dose de sûreté de soi, des initiatives à prendre, des prises de décisions, osées et savoir rentrer en relation avec l'autre et enfin peut-être le plus important être bien décidé à aller là où le train va, la motivation. Il suffit souvent qu'un seul de ces éléments manque pour que le savoir-faire n'existe plus.

Une fois les compétences acquises, il faut les exercer pour les maintenir. Un savoir-faire non utilisé disparaît facilement chez les personnes atteintes de handicap mental et chez tout autre personne. Ceci inclut aussi de savoir répéter un travail dans des autres circonstances.

Des difficultés surajoutées comme l'habileté physique réduite est une autre composante fréquemment rencontrée. Les personnes handicapées s'expriment très souvent moins facilement : difficulté d'élocution, rythme très lent.

Pour reprendre l’exemple du train je ne veux en rien noircir le tableau, mais ce sont souvent les éléments que tout un chacun peut remarquer et il faut en tenir compte pour mieux adapter les processus d'apprentissage sous peine de graves déconvenus. Ne pas pouvoir dire le nom du lieu où l'on va n'est pas grave en soi. Ce qui pourrait être grave est que la personne à qui est demandé un renseignement, refuse de lire le billet sur lequel est marquée la destination. L'apprentissage portera donc aussi non sur la façon de dire le nom du lieu, mais sur la façon d'approcher une personne pour lui demander de lire un billet.

### 5.3.3 L’écoute

Le vécu des personnes handicapées comme toutes autres personnes s’inscrit dans une construction d’une histoire de vie et il s’agit d’offrir une écoute qui permette à cette histoire d’évoluer.

En quoi mon écoute active fait naître en moi un questionnement et donc qu’est-ce qui sera pertinent pour moi, sur quoi vais-je cibler mes questions ? Mon attention va être porté sur les relations, « *la relation est prioritaire par rapport au moi de l’individu .*»

Ma position d’écoute comme éducateur peut mettre la personne handicapée en projet de se raconter, de partager des évidences qui ne le sont peut- être pas si

banal pour ….

Ce qui est important ici, c'est la relation de collaboration qui peut s'instaurer entre la personne handicapée et moi comme éducateur. Je m'efforce de développer des formes de narration qui aident la personne handicapée à sortir du courant de crise permanente.

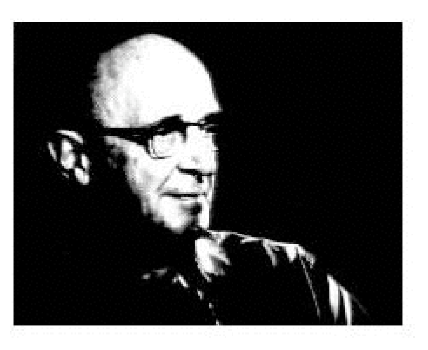
Dans tout ce qu'un éducateur entreprend avec une personne handicapée mentale, l'éducateur comme accompagnant de la personne handicapée doit avoir constamment à l'esprit que cette personne possède ou a possédé une famille. Elle n'est donc pas vierge de toutes expériences, sans passé. Elle a une histoire, une famille présente ou non, des relations, des souvenirs, même si elle n'arrive pas à le verbaliser ou à l'exprimer. Collaborer avec la famille paraît évident si on veut avoir quelques chances de réussite dans les projets mis sur pied. La personne doit sentir que sa famille lui fait confiance et que ses succès auront un accueil favorable.

Exemple : Un jour, je retrouve Frank triste sur sa place de travail. Il est un homme avec un handicap mental léger et il a 49 ans. Je lui demande ce qui se passe et il me répond : « Ma mère a anniversaire ! » Et il me dit aussi que sa mère est décédée, elle aurait eu 92 ans. Je pense qu'avec l'âge beaucoup de personne handicapée se retrouve seule dans la vie, car la plupart n'ont pas pu fonder des familles et avoir des enfants.

Par l'écoute, l'éducateur peut :

- Privilégier une attitude d'empathie
- Comprendre la lecture que la personne handicapée fait de la situation problématique, par rapport à quelque chose de déjà construite
- Essayer de comprendre, de repérer les tentatives déjà mises en place.

**En ce que Rogers dit : Comment puis-je établir une relation d'écoute**



(Texte de Carl Rogers, traduction Olga Kauffmann[16])

1 - Suis-je authentique ?
2 - Ai-je bien conscience de moi ?
3 - Suis-je capable de relations positives ?
4 - Ai-je la force d'être distinct ?
5 - Ai-je assez de sécurité intérieure pour laisser l'autre libre ?
6 - Ma compréhension empathique : jusqu'où peut-elle aller ?
7 - Puis-je accepter l'autre tel qu'il est ?
8 - Puis-je lui apporter la sécurité dans notre relation ?
9 - Sans jugement ni évaluation ?
10 - Puis-je le voir "en développement" ?

**1 - Suis-je authentique ?**

Puis-je avoir une façon "d'être" qui sera profondément perçue par l'autre personne comme digne de confiance, fiable ou conséquente? La recherche et l'expérience ont toutes deux montré que c'est très important, et à travers les années, mes convictions me sont apparues comme des moyens plus profonds et meilleurs pour répondre à cette question. (…)

Quand cela est vrai, je suis alors une personne unifiée ou intégrée, à ce moment-là, et de ce fait, je peux "être", quoique profondément "je sois". C'est une réalité sur laquelle je compte autant que les autres expériences.

**2 - Ai-je bien conscience de moi ?**

Une question étroitement liée à celle-là est la suivante :

En tant que personne, puis-je être suffisamment expressif de façon à communiquer sans ambiguïté ce que je suis ? Je pense que la plupart de mes échecs pour réaliser une relation d'aide peuvent remonter à des réponses non satisfaisantes à ces 2 questions.

Quand je m'ennuie avec une autre personne mais que j'en suis inconscient, ma communication contient alors des messages contradictoires. Mes mots font passer un message, mais je communique également, par des moyens subtils, l'ennui que je ressens et cela trouble l'autre personne et le rend plus méfiant, quoiqu'il puisse également être inconscient de ce qui provoque la difficulté. (…)

Cela signifiait que si je veux faciliter le développement personnel des autres en relation avec moi, alors je dois me développer et quoique ce soit souvent douloureux, c'est également enrichissant.

**3 - Suis-je capable de relations positives ?**

Une troisième question est la suivante : puis-je me laisser aller à vivre des attitudes positives envers l'autre personne, attitudes de chaleur, d'attention, d'affection, d'intérêt, de respect ? Ce n'est pas facile. Je trouve en moi-même, et je sens que je vois souvent dans les autres, un certain degré de peur de ces sentiments. (…)

C'est une véritable réussite quand nous pouvons apprendre, même dans certaines relations ou à certains moments dans ces relations, qu'il n'est pas dangereux de prodiguer l'attention, qu'il n'est pas dangereux d'établir un rapport avec l'autre en tant que personne pour laquelle nous avons des sentiments positifs.

**4 - Ai-je la force d'être distinct ?**

Une autre question dons j'ai appris l'importance dans ma propre expérience, est la suivante : Puis-je être suffisamment fort en tant qu'individu pour être distinct de l'autre ? Puis-je être un solide défenseur de mes propres sentiments, mes propres besoins, aussi bien que des siens ? Puis-je posséder, et si le besoin s'en fait sentir,

exprimer mes propres sentiments comme quelque chose qui m'appartient, quelque chose de distinct de ses sentiments ?

Suis-je suffisamment fort dans ma propre distinction pour ne pas être démoralisé par sa dépression, effrayé par sa peur, ou englouti par sa dépendance ? Mon moi intérieur est-il suffisamment robuste pour réaliser que je ne suis pas détruit par sa colère, envahi par son besoin de dépendance, ni asservi par son amour, mais que j'existe distinctement de lui avec mes propres sentiments et mes propres droits ?

Quand je peux librement sentir cette force d'être une personne distincte, alors je me rends compte que je peux me laisser aller à le comprendre et l'accepter beaucoup plus profondément parce que je n'ai pas peur de me perdre.

**5 - Ai-je assez de sécurité intérieure pour laisser l'autre libre ?**

La prochaine question est étroitement liée à la précédente : Suis-je en moi-même suffisamment en sécurité pour lui permettre sa distinction ? Puis-je lui permettre d'être ce qu'il est : Honnête ou faux, infantile ou adulte, au désespoir ou trop sûr de lui ?

Ou ai-je le sentiment qu'il doit suivre mon conseil, ou rester d'une façon ou d'une autre dépendant de moi, ou se couler dans le même moule que moi ? (…)

**6 - Ma compréhension empathique : jusqu'où peut-elle aller ?**

Une autre question que je me pose est celle-ci : Puis-je me laisser aller à m'introduire pleinement dans le monde de ses sentiments et de ses significations personnelles et les considérer comme il le fait ? Puis-je plonger dans son univers privé si totalement que j'en perds tout désir de l'évaluer ou le juger ? Puis-je y pénétrer avec tant de sensibilité que je puisse m'y mouvoir librement sans piétiner des significations qui lui sont précieuses ? Puis-je le sentir avec tant d'acuité que je puisse non seulement comprendre les significations de son expérience qui son évidentes pour lui, mais aussi ces significations qui sont seulement implicites, qu'il perçoit vaguement ou comme de la confusion ? Puis-je étendre cette compréhension sans aucune limite ? (…)

Cependant dans ces situations, quand je peux me permettre de comprendre, c'est mutuellement gratifiant. Et avec mes clients en thérapie je suis souvent impressionné par le fait que même un minimum de compréhension empathique - une tentative hésitante et incorrecte d'appréhender la confuse complexité de la situation du client - est aidante, bien que sans aucun doute, celà aide beaucoup plus lorsque je peux voir et formuler clairement les significations de son vécu qui, pour lui, ont été confuses et embrouillées.

**7 - Puis-je accepter l'autre tel qu'il est ?**

Encore une autre question, c'est de savoir si je peux accepter chacune des facettes que me présente cette autre personne. Puis-je l'accueillir telle qu'elle est ? Puis-je communiquer cette disposition ? Ou ne puis-je l'accueillir que

conditionnellement ouvert à quelques aspects de ses sentiments et silencieusement ou franchement désapprobateur sur d'autres aspects ?

D'après mon expérience, lorsqu'une attitude est conditionnelle, elle ne peut alors développer ou changer les aspects que je ne peux pleinement accueillir. Et quand - plus tard et souvent trop tard - j'essaye de découvrir pourquoi je n'ai pas été capable de l'accepter à tous les égards, je découvre généralement que c'est parce que j'ai été profondément effrayé ou que je me suis senti menacé par quelque aspect de ses sentiments.

Si je dois être plus aidant, alors je dois me développer et m'accepter à ces égards.

**8 - Puis-je lui apporter la sécurité dans notre relation ?**

La question suivante soulève un problème très pratique : Puis-je agir avec assez de sensibilité dans la relation de façon à ce que mon comportement ne soit pas perçu comme une menace ? (…)

Mon désir d'éviter d'être menaçant même à une si petite échelle n'est pas dû à une hypersensibilité vis-à-vis de la personne. Il est simplement dû à une conviction, basée sur l'expérience, que si je peux le libérer aussi complètement que possible de la menace extérieure, il peut alors commencer à vivre et  s'occuper des sentiments et des conflits qui l'habitent et dont il se sent menacé.

**9 - Sans jugement ni évaluation ?**

Un aspect spécifique mais important de la précédente question est celui-ci :
Puis-je le libérer de la menace du regard évaluateur des autres ? Dans presque toutes les phases de notre vie - à la maison, à l'école, au travail - nous nous sommes trouvés sous les jugements extérieurs exprimés sous forme de récompenses et punitions :

"C'est bien", "c'est vilain", "ça vaut un A", "c'est un échec", "c'est un bon conseil", "c'est un conseil minable".

De tels jugements sont une part de notre vie de l'enfance à la vieillesse. Je pense qu'ils ont une certaine utilité sociale dans les institutions et dans les organisations comme les écoles ou les corps professionnels. Comme chacun de nous, je me suis trouvé bien trop souvent en train de faire de telles évalutations.

Mais mon expérience m'a montré qu'ils ne marchent pas pour le développement personnel et de ce fait je ne crois pas qu'ils soient un élément de la relation d'aide.
Curieusement, une évaluation positive est à la longue aussi menaçante qu'une négative, du fait que dire à quelqu'un qu'il est "bien" vous donne aussi le droit de lui dire qu'il est "mal".

J'en suis donc arrivé à sentir que plus j'arriverais à maintenir une relation exempte de jugement et d'évaluation, plus celà permetrrait à l'autre personne d'atteindre un point où il reconnaîtrait que le lieu de l'évaluation, le centre de la responsabilité réside en lui-même.

La signification et la valeur de son expérience est en dernière analyse quelque chose qui dépend de lui et aucun jugement extérieur ne peut changer celà. Je préfèrerais donc oeuvrer dans le sens d'une relation dans laquelle je ne suis pas, même dans les sentiments qui me sont propres, en train de l'évaluer. Je crois que ceci peut lui donner la liberté d'être une personne responsable d'elle même.

**10 - Puis-je le voir "en développement" ?**

Une dernière question : Puis-je rencontrer cet autre individu comme une personne dans un processus " de développement" ou vais-je être limité par son passé et par mon passé ? Si, dans ma rencontre avec lui, je le considère comme un enfant immature, ou un étudiant ignorant, ou un névropathe, ou un psychopathe, chacun de ces concepts qui m'appartiennent le limitera dans ce qu'il peut -être dans la relation. Martin Buber, le philosophe existentialiste de l'université de Jérusalem, a une phrase : "Confirmer l'autre" qui a eu une signification pour moi.

Il dit "Confirmer veut dire … accepter tout le potentiel de l'autre … Je peux reconnaître en lui, connaître en lui la personne qu'il a été … créé pour se développer … je le confirme en moi, puis en lui-même, en rapport avec cette potentialité que … peut alors être développé, peut évoluer".

Si j'accepte l'autre personne comme quelque chose de statique déjà diagnostiquée et classée, déjà modelée par son passé, alors je contribue à confirmer cette hypothèse limitée.

Si je l'accepte comme un processus en développepent", alors je fais ce que je peux pour confirmer ou rendre effectives ses potentialités. C'est sur ce point que je vois Verplank, Lindsley et Skinner, en travaillant sur le conditionnement opérant, rencontrer Buber, le philosophe ou le mystique. Tout au moins se regroupent-ils en principe d'une étrange façon.

Si je considère une relation uniquement comme une occasion de renforcer une certaine catégorie de mots ou d'opinions  chez l'autre, alors j'ai tendance à le confirmer en tant qu'objet - un objet fondamentalement mécanique ou manipulable.

Et si je reconnais ce fait comme son potentiel, il aura tendance à agir dans le sens de la confirmation de  cette hypothèse. D'autre part, si je reconnais la relation comme une opportunité de "renforcer" tout ce qu'il est, la personne qu'il est avec toutes ses ressources existantes, alors il aura tendance à agir dans le sens qui confirmera cette dernière hypothèse.

Je l'aurai donc - pour utiliser de Buber - confirmé comme une personne vivante, capable d'un développement intérieur créatif. Personnellement, je préfère cette deuxième sorte d'hypothèse. (…)

## 5.3.4 La PNL (programme neurolinguistique)[17]

Les Présupposés sur lesquels se fonde la PNL :

1) La carte n'est pas le territoire.
2) Chaque personne est unique et différente.
3) On ne peut pas ne pas communiquer.
4) Le sens de la communication est dans la réponse qu'on obtient.
5) Tout comportement, à son origine, détient une intention positive (Il n'y a pas de comportement qui ne soit sous entendu par un objectif qui soit, d'un certain point de vue, bon pour la personne qui le met en oeuvre).
6) Nous avons des comportements, nous ne sommes pas nos comportements.
7) Plus une personne dispose de choix, plus elle se met en état de réussir.
8) Chaque personne dispose de toutes les ressources pour réussir.
9) Il n'y a pas d'échec, seulement du feed-back (…)

La PNL est un mode de comprendre des réalités psychologiques observables dans le comportement. Il s'adresse davantage au comment qu'au pourquoi.

1972 deux américains, John Grinder et Richard Bundler sont à l'origine de la PNL.

Comprendre ce qu'une personne vit peut se faire par cinq éléments :

1) Son comportement externe (information observable, besoin d'un questionnement).

2) Son état intérieur (qu'éprouvez-vous ?)

3) Ses processus internes (que se passe-t-il en vous ?)

4) Ses critères (qu'est ce qui est important pour vous, en fonction de tel et tel choix)

5) Ses croyances et valeurs (le fil conducteur, l'identité subjective)

La PNL, c'est 95% d'observation et 5% d'intervention et elle considère la personne comme être d'adaptation et de communication. Elle distingue trois présupposés essentiels :

- Chaque être possède les ressources psychologiques nécessaires pour atteindre ses objectifs. Mais nous ne les utilisons pas tous de la même manière. Quelqu'un qui pense qu'il va réussir percevra les échecs comme des étapes. Un manque de confiance de soi conduit à une certitude interne qui la dévalorise. Pour moi, il est important dans mon travail avec les personnes handicapées, d'admettre que chaque personne possède les ressources internes et l'aptitude potentielle à les utiliser. Il est important que la personne handicapée ait le choix et aussi la liberté de choisir son comportement.

- La carte n'est pas le territoire. Une personne handicapée, ainsi que tout autre personne, peut confondre la réalité avec sa représentation de celle-ci. Caque être possède sa propre carte du monde dans laquelle s'élaborent ses choix et comportements. Exemples ? Je peux travailler à identifier avec la personne handicapée sa représentation du monde. Ce qui est vrai pour elle ne l'est pas forcément pour les autres. Les mêmes problèmes n'ont pas les mêmes solutions. Une aide réellement efficace ne consiste pas à apporter une solution aux personnes handicapées mais à leur permettre d'en trouver une eux-mêmes.

- Tout comportement est adaptatif. Et a aussi un sens en fonction du cadre de référence dans lequel il s'inscrit. Avant de juger un comportement, il s'agit de le placer dans son contexte et d'observer à quelle économie interne il obéit. Il est utile de voir les bénéfices secondaires, souvent trop précieux pour les abandonner.

Établir un contact positif, le rapport avec la personne handicapée. Après l'observation, il est important de prendre contact et d'établir un rapport positif avec la personne handicapée. Un phénomène naturel à l'interaction humaine est le mimétisme, ce qui n'est pas toujours conscient. Dans mon travail avec les personnes handicapées, je peux synchroniser les moyens de communication. Comme, par exemple les voix en accord, le temps, le volume, le rythme, les informations, le choix des mots.

Je peux conduire la personne handicapée dans ses comportements.

Exemple : Bella arrive très vite vers moi et me parle rapidement. Je prends conscience de notre distance de confort, et si besoin est, j'adapte cette distance.

D'après le proverbe « qui se ressemble s'assemble. »

Voici quelques mimétismes comportementaux que l'éducateur peut refléter.

Refléter la posture ; Refléter les gestes ; S'accorder au rythme de la respiration ; S'accorder à la voix.

Dans l'établissement de rapports positifs avec la personne handicapée, il ne s'agit pas seulement de faire attention aux messages non-verbaux, mais aussi aux messages verbaux.

Il s'agit de répondre en termes visuels lorsqu'une personne utilise des termes visuels.

Établir un bon rapport, c'est aussi un peu se mettre à sa place, une manière de montrer du respect. Pour vérifier si un rapport s'est établi, il existe au moins deux façons pour éducateur : La vérification kinesthésique (Se sent elle où non à l'aise) et le test, par exemple, après avoir changé de posture, j'observe si la personne handicapée me suit. Si elle me suit dans mes postures, j'en conclus que c'est moi qui conduis.

Beaucoup de personnes handicapées dans mon institution sont peu verbales et ont une communication verbale réduite. Avec la PNL, il est cependant possible de cerner beaucoup d'informations chez les personnes handicapées. Un autre moyen dans les rapports verbaux et surtout chez les personnes handicapées qui savent bien communiquer consiste à considérer les omissions, les généralisations et les distorsions dans les messages.

Pour finir, je peux illustrer les points-clés du langage.

| | | |
|---|---|---|
| **Il faut** | **-** | **sinon ?** |
| **Tout** | **-** | **tout ?** |
| **On** | **-** | **qui précisément ?** |
| **Mieux** | **-** | **mieux que quoi ?** |
| **Faire** | **-** | **comment précisément ?** |

Être authentique pour être efficace. Détecter les congruences et les incongruences. L'ancrage, les moyens d'influence comme les critères, les croyances et les valeurs…

### 5.3.5 Un leader efficace[18]

**Quelles peuvent être les différentes fonctions d'un bon leader?**

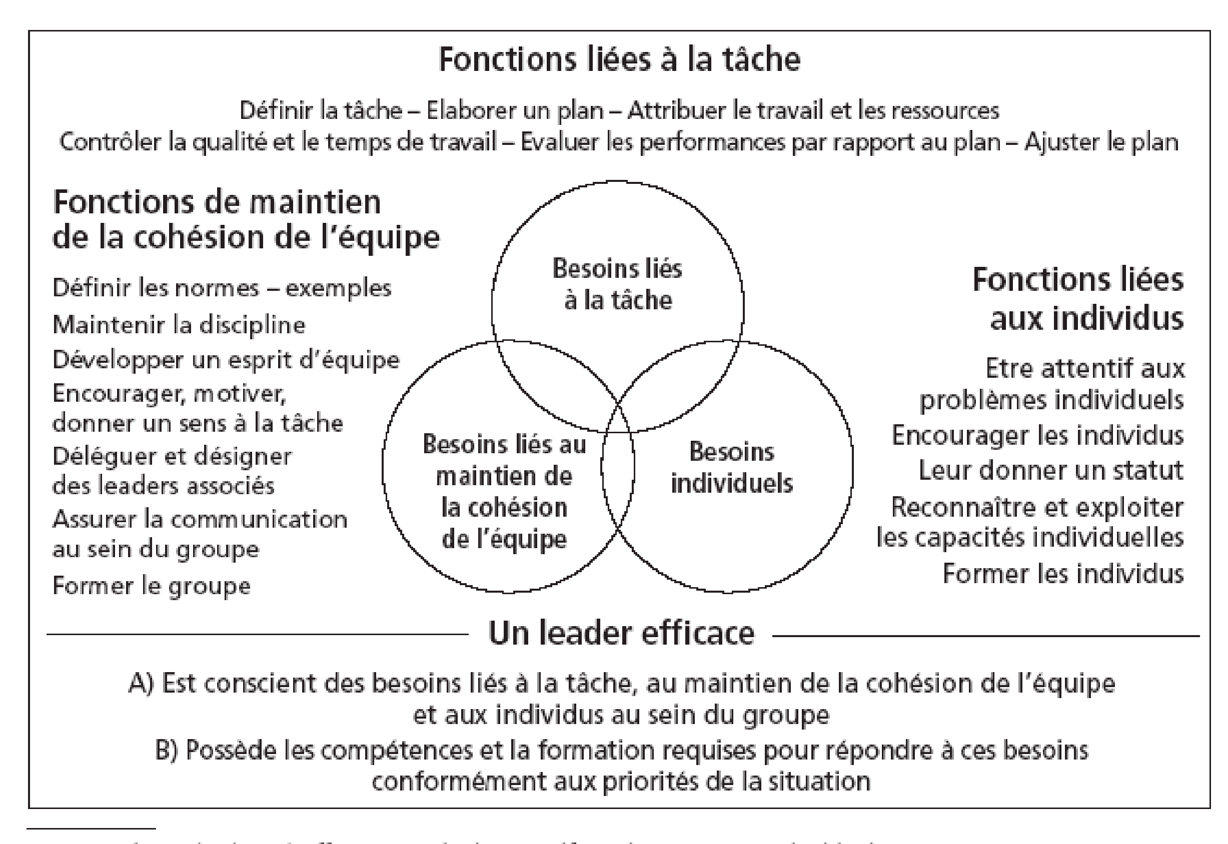
*Coordination, Encouragement, Motivation, Définition des objectifs, Surveiller l'exécution du travail, Préserver une vision globale…*

Une mission essentielle de l'éducateur comme leadership dans un atelier protégé peut consister **à clarifier les objectifs et à unir les individus dans un engagement commun vis-à-vis de ces objectifs**.

John Adair a suggéré que la réalisation de cet objectif dépendait de l'attention accordée par le leader aux besoins des **individus** et à ceux du **groupe (ou de l'équipe)** dans son ensemble. (voir tableau ci-dessous)

Lorsque nous dirigeons – en fait gérons – un groupe d'individus, nous devons prendre en considération la quantité de temps et d'efforts que nous investissons dans ces trois domaines (la tâche, les besoins des individus et ceux du groupe).

Si nous déployons des efforts importants pour maintenir l'identité et le bon moral du groupe, mais que nous négligeons de répondre aux besoins (ou exigences) de ses membres, alors l'objectif visé en pâtira. Le résultat sera le même si nous consacrons toute notre attention aux besoins (ou aux exigences) d'un ou deux membres au détriment de la cohésion du groupe et de la compréhension commune.




*Source: Adair, John (1983) Effective Leardership: a Self Development Manual, Aldershot: Gower ISBN 0-330-28100-3*

En outre, si nous nous concentrons en permanence sur la tâche à accomplir, sans nous investir dans la construction du groupe en tant qu'équipe, ou dans les besoins de développement de chacun, alors il sera probablement difficile de maintenir l'attention du groupe sur l'accomplissement de la tâche sans dévier de l'objectif visé.

Dans la mesure où les équipes sont fluides et dynamiques, le leadership doit lui aussi posséder ces deux qualités.

Meredith Belbin dit du travail à propos des rôles individuels de toutes différents membres du groupe.

Meredith Belbin a réalisé un important travail à propos des rôles individuels qu'assument les différents membres du groupe. En tant que membres, et plus particulièrement en tant que leaders, nous devons comprendre les rôles qui nous correspondent le mieux.

Chacun de ces rôles présente des forces et des faiblesses, de la même façon que tout individu au sein d'une équipe. L'essentiel pour nous est de comprendre et d'évaluer ces rôles, afin de repérer les lacunes au sein de nos équipes.

| Type | Caractéristiques typiques | Qualités | Faiblesses légitimes |
|---|---|---|---|
| **Le travailleur de l'entreprise** | Conservateur, obéissant et prévisible | Capacité d'organisation, sens pratique, travailleur acharné et auto-discipliné | Manque de souplesse et de répondant aux idées nouvelles |
| **Le président** | Calme, contrôle de soi et confiance en soi | Capacité à traiter tous les collègues en fonction de leurs mérites et sans préjugés, sens développé des objectifs | Tout simplement ordinaire du point de vue de ses capacités intellectuelles et créatives |
| **Le moteur** | Très nerveux, ouvert et dynamique | Dynamisme, capacité à défier l'inertie, suffisance, inefficacité ou déception de soi | Tendance à l'impatience, irritation et provocation |
| **Le créateur** | Individualiste, sérieux, et peu orthodoxe | Génie, imagination, intelligence et savoir | Dans les nuages, tendance à négliger les détails pratiques et le protocole |
| **L'innovant** | Extraverti, enthousiaste, curieux et communicatif | Capacité à entrer en contact avec les autres, à explorer la nouveauté, et à relever les défis | Susceptible de se désintéresser une fois la fascination initiale disparue |
| **L'évaluateur** | Sobre, peu émotif et prudent | Capacité de jugement, discrétion et réalisme | Manque d'inspiration ou incapacité à motiver les autres |
| **Le travailleur en équipe** | Social, plutôt peu sévère, sensible | Capacité à répondre aux individus et aux situations, et à promouvoir l'esprit d'équipe | Indécision dans les moments de crise |
| **Le finisseur** | Appliqué, ordonné, anxieux et consciencieux | Capacité à donner suite, perfectionnisme | Tendance à s'inquiéter inutilement, répugnance à lâcher prise |

*Source: Belbin, R.M. (1981) Management Teams, Heinemann; réimprimé avec la permission de Butterworth Heinemann Publishers, a division of Reed Educational and Professional Publishing Ltd.*

Dans le cours de monsieur Yves Bodart nous avons parler de ces dynamiques.

## 5.4 Quel type d’éducateur ?

Je peux constater que des associations de parents, ainsi que certaines personnes, tant dans le privé que dans le public, ont lutté pour l'ouverture de nouveaux centres ou la modernisation d’anciens centres depuis ces trente dernières années.

Dans peu de temps, trois différentes directions et le personnel de mon institution ont beaucoup cherché à améliorer les conditions de vie de la personne handicapée de la Structure de Formation et de Travail. Depuis quelque mois il y a un nouveau directeur et mon institution se trouve en restructuration et réorganisation.

Les conditions matérielles ont évolué pareillement aux modes de prise en charge. Quelques institutions commencent à considère la personne déficiente mentalement de plus en plus comme une personne et non comme simple élément d'un groupe faisant partie d'une institution.

Depuis des années, le personnel travaillant dans les institutions similaires que la mienne est de plus en plus professionnalisé. Certains ont cherché à se former afin de se sentir moins démunis face aux questions posées. Et notre directeur qui nous parle du principe de normalisation dans les réunions. Nous avons aussi vu naître et s'affirmer une nouvelle profession, éducateur spécialisé.

Dans la formation de l’éducateur, il est plus difficile de transcrire la complexité de la pratique. Je peux classer ces difficultés en deux groupes:

- Les **connaissances intellectuelles** constituent le premier groupe. L'éducateur doit pouvoir se **référer à des théories** relatives au développement de la personne et ses difficultés, **la psychologie, la psychopathologie, la pédagogie**. Ces matières permettront de mettre sur pied le projet pédagogique, mais du seul point de vue technique pourrions-nous dire.

- La **connaissance de soi** pose plus de problèmes à définir. Pour aller à la rencontre de l'autre, je dois **me connaître le plus possible**. Cela me permettra de mieux distinguer ce qui m'appartient et ce qui appartient à l'autre dans la relation.

  Reprenons l'exemple du train, Si j'ai la phobie des trains, il y a peu de chances que je puisse apprendre à quelqu'un à le prendre. Il faut donc que je dépasse cette phobie et ensuite je pourrai aider l'autre. Cela paraît simple, mais dans la réalité, il est beaucoup plus difficile de faire la part des choses, ces mécanismes étant souvent inconscients. Cette connaissance que l'éducateur a de lui-même va lui permettre de rencontrer l'autre sans trop passer au travers de ses propres mécanismes de défenses. Nous avons beau avoir toutes les théories nécessaires dans la tête, nous rencontrons toujours l'autre avec toute notre personnalité, y compris nos faiblesses et nos défauts. Cela s'apprend également.

Ces différentes sortes de connaissances requièrent donc à l'évidence une formation dans laquelle, comme accompagnant, je pourrai trouver des compétences, que je n'aurais pas pu découvrir seul. D'autre part, ma formation à Liège me permet de mieux me connaître et surtout de mieux me connaître en relation avec l'autre. Des appuis théoriques sont d'autant plus nécessaires que les certitudes ne sont pas nombreuses, les références incertaines et changeantes. La Vérité n'existe pas dans ce domaine, il faut en conséquence d'autant plus être armé pour chercher des vérités relatives.

Éducateur spécialisé est devenu une véritable profession reconnue, même si elle est encore jeune. La société nous délègue une certaine tâche, dans ce cas nous occuper des personnes déficientes mentalement. Si nous voulons faire ce travail correctement, nous avons besoin d'une certaine stabilité, d'une certaine durée dans notre fonction.

**Et pourquoi ne pas disparaître ?**

L'éducateur devrait travailler à se rendre inutile puisqu'il rend la **personne handicapée mentale de plus en plus autonome**. Cette vision pleine d'idéalisme fait fin de la réalité. Nous ne guérissons pas les déficiences, elles ne disparaîtront jamais, quoi que nous fassions. Nous ne sommes pas des guérisseurs, mais plus des adaptateurs de la réalité à la personne ou de la personne à la réalité selon les situations afin qu'elle puisse vivre comme tout le monde, même avec une déficience. Si nous nous retirons, nous supprimerons l'adaptation. L'atteinte organique restera.

Ce style d'approche peut se révéler plus difficile que la vie en milieu protégé à certains égards. Il n'y a plus les murs de l'institution, les portes qu'on peut fermer à clef en cas de besoin, la veilleuse qui se chargera de la suite, les règlements implicites ou explicites de la maison, toutes choses rassurantes pour tout le monde.

Il y a la réalité de Monsieur et de Madame tout le monde dans laquelle devront vivre des personnes déficientes mentalement. L'élément essentiel de ce style de vie est la confiance. Confiance que je peux éprouver comme éducateur vis-à-vis des personnes handicapées et cette confiance que peuvent éprouver les personnes handicapées vis-à-vis de l'équipe éducative. Vivre et travailler dans des ateliers protégés est déjà une prise de risque en soi. Cela ne doit pas constituer un élément trop angoissant pour la personne.

L'équilibre entre la (parfois sur-) protection et la progression vers de nouvelles acquisitions, donc de nouvelles prises de risque, constitue un processus jamais achevé.

Mon but est de donner la possibilité à des personnes handicapées mentales de vivre le plus possible comme tout le monde dans la limite de leurs possibilités. On voit immédiatement ce que contient de relatif une telle affirmation, relatif aux personnes, aux éducateurs, aux contextes, à l'entourage.

L'équipe et chacun de ses membres devront se sentir solides, c'est-à-dire capables de choix motivés, d'encouragements efficaces et de discernement. Ces exigences

dépendent en grande partie d'une bonne formation et d'un soutien permanent, une supervision par exemple.

«C'est aussi bien de rappeler que le degré d'une civilisation se mesure aussi aux efforts d'intégration et d'insertion des membres les plus faibles et démunis de la société»

**L'éducateur comme accompagnement.**

La personne handicapée mentale ne peut bien sûr pas vivre comme tout un chacun. Notre société est trop complexe, trop vaste et peut-être pas assez respectueuse pour le permettre. Elle a besoin de se faire soutenir, de pouvoir compter sur quelqu'un, en qui elle a confiance. Elle a besoin de se faire accompagner.

Le terme « accompagnement » se veut beaucoup moins fort pour moi que prise en charge. Il privilégie l'aspect responsabilisation de la personne. La personne handicapée doit se sentir et être responsable de son destin dans la mesure de ses possibilités réelles. L'éducateur comme accompagnant assure donc un certain cadre dans lequel la personne handicapée exerce ses capacités. On voit donc tout de suite l'aspect dynamique de ce cadre, ni trop rigide, ni trop souple, se réadaptant sans cesse en fonction des personnes et des contextes. Il y a bien en premier lieu l'écoute des besoins et des demandes de la personne, mais il y a aussi les exigences de la réalité.

La personne handicapée mentale est avant tout une personne comme tout le monde, ici je me répète. Comme tout le monde, elle a des besoins, des désirs, des envies. Comme tout le monde, elle a envie de s'épanouir, de découvrir, pour autant que l'environnement lui soit favorable. Sa différence principale réside certainement dans ce qu'elle vit en un milieu qui n'est pas fait pour son rythme, ses capacités, qui ne tient pas compte de ses déficiences. Elle a donc besoin d'un soutien, en quelque sorte le remède qui supprimera le handicap, mais non la déficience, irréductible par elle-même.

## 5.5 Éducateurs où contremaîtres ?

**Qu'est-ce qu'un éducateur-instructeur ?**

Un éducateur-instructeur est une personne ayant apprit un métier d'artisanat et qui exerce ce métier dans le cadre d'un atelier protégé. La direction à engagé des éducateurs-instructeurs pour la grande majorité des ateliers protégés sur mon lieu de travail. Ces personnes gèrent chacune un atelier spécifique à leur métier. Ainsi, l'équipe jardinage est menée par un jardinier, l'équipe céramique par un céramiste, l'équipe menuiserie par un menuisier, etcetera. De toutes les équipes, seule l'équipe de cannage est menée par une éducatrice de formation. Toutes les autres équipes sont donc sous la surveillance et l'accompagnement de personnes qui n'ont pas suivi de formation sociale et/ou éducative.

**Pourquoi la nécessité d'un éducateur-instructeur dans un atelier protégé : L'atelier protégé en tant que bénéficiaire ?**

Il est important, dans un atelier protégé, qu'il y ait une personne qualifiée, connaissant le métier, pour répondre aux questions d'ordre technique. De plus, une personne connaissant bien le métier peut servir d'exemple pour les personnes handicapées en ce sens qu'elles voient quelqu'un qui est maître de ce qu'il fait, du moins sur le plan technique. L'éducateur-instructeur connaît aussi la façon de faire fonctionner un atelier de façon à ce qu'une certaine productivité soit maintenue, voir garantie.

**Pourquoi la nécessité d'un éducateur de formation dans un atelier protégé : Le travailleur handicapé en tant que bénéficiaire ?**

L'organisation du travail est nécessaire afin que l'atelier puisse fonctionner de façon convenable. Ceci d'autant plus qu'il y a des nécessités financières à respecter, il faut donc qu'une certaine productivité soit garantie. Cependant, je pense qu'il ne faut pas oublier que les relations humaines contribuent à cette productivité tout autant que la bonne et pure exécution des tâches. Par exemple, un éducateur est souvent, à cause de son expérience et de sa formation, plus apte à résoudre des tensions au sein du groupe. De plus, il ne faut pas perdre de vue que les ateliers protégés ne devraient pas être que des usines et que les gens qui y travaillent ne devraient pas êtes considérés que comme de simples outils de travail mais comme des personnes à part entière. Il ne faut pas non plus perdre de vue, que les premiers bénéficiaires de structures comme les ateliers protégés, devraient être les personnes handicapés qui y travaillent. Pour obtenir cela, il ne suffit pas de développer leurs compétences techniques mais il faut aussi encourager leur développement humain et émotionnel, bref, les aider dans leur épanouissement. Pour ces raisons, la présence d'un éducateur de formation me paraît nécessaire dans un atelier protégé.

**Quels moyens pour garantir les deux aspects ?**

Le mieux serait sans doute s'il y avait, dans chaque atelier, un éducateur-instructeur aussi bien qu'un éducateur de formation. Cependant, cela coûterait trop cher. On peut objecter aussi que la présence permanente d'un éducateur de formation ne servirait à rien, puisque les arguments énoncés plus haut, et qui justifient sa participation, ne surviennent que ponctuellement (par exemple des tensions dans l'équipe ou le retard répétés d'un travailleur handicapé).

Or, il est certain que de pareils cas surviennent et que leur suivi par un éducateur de formation serait pour le bien des personnes et pour le bien de l'atelier.

Le minimum envisageable devrait donc être que l'éducateur-instructeur puisse avoir recours à un éducateur de formation en cas de besoin.

On pourrait aussi envisager qu'un éducateur de formation suive plusieurs ateliers et qu'il puisse convoquer des réunions pour le cas où il en ressentirait le besoin. En ce sens, il serait un agent de confiance et de relation entre les travailleurs et les éducateurs-instructeurs. Il ferait le lien entre les plans humains et professionnels.

Ici encore, nous remarquons que le rôle social de l'éducateur à de nombreuses facettes qu'il n'est pas toujours aisé à définir, et qui demandent de sa part une grande souplesse.

**Conclusion.**

On ne peut pas dire que la présence d'un éducateur de formation dans un atelier protégé soit une garantie pour le fonctionnement parfait de l'atelier, mais il est certain que sa présence saurait tout au moins contribuer à une bonne intégration des personnes et à leur épanouissement progressif.

# 6. Mon projet

Comment les personnes handicapées peuvent-elles décider elles-mêmes ? Telle est une de mes préoccupations. Chacun et chacune est en mesure de participer

Tout le monde peut participer aux décisions qui touchent l'existence quotidienne, y compris les personnes lourdement handicapées ou très limitées dans leurs moyens d'expression. J'en suis convaincu. Ce qui importe à mes yeux est que les personnes avec un handicap mental éprouvent rapidement que leurs décisions ne restent pas sans effet. Une telle expérience renforce la confiance en soi et peut servir de tremplin à de nouvelles progressions. Les personnes avec un handicap mental ont souvent besoin d'un certain soutien, dans des proportions qui varient cependant selon les individus. Une telle dépendance va de pair avec le risque qu'on les prive du droit de s'autodéterminer et de participer.

**Participer signifie se concerter**

Ceci est un des principes importants dans mon travail. La participation présuppose d'abord que l'on soit disposé à comprendre les besoins des personnes avec un handicap mental, à leur accorder des compétences en matière de décision, de communication et d'action, que l'on soit prêt à les écouter attentivement et à les regarder. Celui qui entend agir sur ses conditions de travail doit savoir par exemple ce que contient son contrat de travail.

Cela signifie que le règlement d'atelier doit être rédigé dans un langage simple et abordable. Les règles doivent être composé de manière à ce que tout le monde puisse la lire ou retenir.

## 6.1 Le groupe de formation de base

Mon premier lieu de travail dans mon institution était dans le groupe de formation de base où ma mission était d'aider l'éducatrice dans l'encadrement de six personnes tous avec différents handicaps mentaux.

Lors de ma première semaine de travail, j'ai reçu de l'éducatrice responsable, un papier avec la présentation du groupe avec lequel je travaillais entre septembre et janvier. Ce papier était rédigé en luxembourgeois et le texte suivant représente une traduction libre.

**Pour Fränz**

Le groupe se compose de 6 personnes qui sont différentes les unes des autres. Je te les décrirai, te faisant remarquer ce dont elles sont capables ou bien incapables de faire. Je te dirai aussi à quoi il te faudra faire attention.

**Margaret :**

Elle est très volontaire concernant le travail, mais il te faudra faire attention à ce qu'elle ne soumette pas les autres. Elle y tend car elle se croit capable de tout faire, ce qui, malheureusement, n'est pas le cas.

Elle à des tas de trucs dont elle ne cesse de se servir, comme se gratter les pieds, faire des claquements avec sa langue, aussi se tirer la peau des doigts. Si elle en fait usage, il faut que tu la freine immédiatement.

Pendant la récréation, elle a le droit de boire un café, mais juste avec un seul morceau de sucre.

Lorsqu'elle travaille, il faut que tu la surveilles et que tu lui dise de travailler lentement, que cela rajoute à la précision du travail.

Elle peut très bien repasser, faire la vaisselle, cisailler, coller, peindre etcetera, mais vu qu'elle travaille trop vite (elle le fait pour finir en premier), le résultat est très impropre.

**Sabine :**

Elle n'est dans le groupe que depuis un an et demi. Des fois, elle est très capricieuse, façon à elle d' attirer l' attention. Il te suffira de lui faire remarquer qu'elle n'est pas au théâtre mais bien au travail et elle comprendra.

N'exige pas trop d'elle, car elle tend à faire semblant d'avoir compris, ce qui souvent (dans 80% des cas) ne correspond pas à la réalité. Pour cela, veille à lui expliquer le mieux possible ce que tu attends d'elle et essaie de vérifier si elle t'a bien compris.

Elle sait travailler avec exactitude et fait preuve d'endurance.

**Fleur :**

Notre Fleur est la cadette du groupe et elle est souvent oubliée, en partie parce qu'elle n'est pas bavarde.

Mais elle est charmante et elle sait bien travailler, montre lui comment faire et elle s'y mettra. Il lui faut du temps pour achever, mais le résultat est toujours satisfaisant.

Il se peut que des fois, elle se montre excessivement timide envers toi, qu' elle commence à pleurer. Dans ce cas, fais en part à Roland, il saura te dire comment te comporter.

**Conrad :**

Conrad, comme Sabine, ne fait pas partie du groupe depuis longtemps. Il tend à vouloir échapper au travail, il va souvent aux toilettes, ce qui souvent ne se fait pas remarquer.

Il a des problèmes de tension ce qui explique que c'est surtout le matin qu'il arrive à bien travailler. Deux heures passé, il est épuisé et il lui arrive de s'endormir. Dans ce cas, fais-lui prendre l'air, il reviendra de lui-même lorsqu'il aura repris des forces.

**Marie :**

Bien que Marianne soit une personne très tranquille et discrète, elle est l'une des plus douées du groupe, elle est polyvalente, elle travaille bien et elle fait également preuve d'endurance.

Coller, couper, bricoler... tout lui convient.

**Anja :**

Elle est sourde et muette, ses moyens de communication sont très sommaires, ce qui risque de te poser des problèmes. S'il t'arrive de ne pas la comprendre, fais-en part à Roland, il saura t'aider.

Je voudrais remarquer qu'elle est très fixée sur les hommes en général, tu seras pour elle, plus que probablement, une victime potentielle. S'il lui arrive de se coller à toi, tâche de la freiner immédiatement, car sinon tu ne lui échapperas plus.

C'est elle qui conduit le groupe, elle est capable d'exécuter un tas de travaux.

Elle connaît aussi l'emplacement du matériel et s'il arrive qu'il manque du matériel pour un travail donné, elle te le trouvera.

**Le régime alimentaire :**

Les membres de mon groupe sont tous au régime. Ils peuvent prendre une entrée, mais après, il faut qu'ils se décident entre des pâtes ou des pommes de terre, et le dessert.

Sabine cependant n’a pas le droit de manger pâtes ou pommes de terre avec la viande.

Ils peuvent tous manger des légumes à volonté, ils doivent en manger, Corneille tentera certainement d’y échapper.

## 6.2 Le lieu de parole : « Quoi de neuf ? »

Ces réunions « Quoi de neuf ? » ont été organisées par moi une fois par semaine pour créer un lieu de parole pour les personnes handicapées. Pour cela nous nous retrouvions autours d’une table, qui se trouve au milieu de l’atelier. Ces réunions ont eu lieu tous les jeudis de 9.00 et 9.30 heures.

Je demande : « Qu’est ce que vous avez vécu cette semaine et qu’est ce qu’il y a eu de neuf pour vous ? » Voici quelques réponses par les différentes personnes handicapées :

« Il n’y a pas beaucoup à dire ! » - « Je suis content d’être ici et de travailler dans un groupe ! » - « Je n’aime pas quand on dit des gros mots ! » - « Il y a trop de bruit ! » - etc

Lors de cette première réunion il y avait quelques-uns qui m’ont aussi répondu : « Je n’ai rien a dire ! », alors je demandes : « Qui a quelques chose à dire ? » et la réponse était souvent «  Les éducateurs ont quelque chose à dire. ».

Et mon inter-location était :  « Est-ce que vous n’avez vraiment rien à dire ? - Ces réunions sont là que vous puissiez tout dire ! » Dans cette première réunion, nous avons cherché à trouver ensemble des règles pour une bonne coopération dans le groupe de travail.

1. Nous écoutons quand un autre parle !

2. Si je désire quelque chose, je le demande ! (les autres de l’équipe des personnes handicapées où l’éducateur)

3. Avec tranquillité, tout va mieux !

4. Nous sommes une équipe et nous travaillons ensemble !

5. Nous n’abaissons personnes ! (la personnes handicapées a le droit de le dire aussi à l’éducateur)

6. Nous montrons avec les doits sur nous-même et pas sur les autres !

Le but de ces règles est que les personnes handicapées aient un moyen pour dire à l'autre quand quelque chose ne va pas. Ils peuvent les utiliser dans des situations de conflits.

Pour aider à mieux communiquer ces règles nous avons aussi cherché ensemble un langage corporel pour soutenir l'information des différentes phrases.

Par exemple : pour la règle 3 (Avec tranquillité, tout va mieux !) il gesticule doucement avec les deux mains vers le bas, pour bien montrer à l'autre ce qu'il veut dire. Pour la règle 4 (Nous sommes une équipe et nous travaillons ensemble !) il montre avec sa main un cercle pour bien montrer que nous sommes une équipe.

Les réunions sont aussi là pour récapituler ce que nous avons travaillé pendant toute la semaine. Les personnes handicapées peuvent partager avec les autres ce qu'ils ont aimé et ce qui a dérangé.

**Démocratie et auto-détermination.**

Si je veux me baser sur un terme comme « **Vie Autonome** » de la personne handicapée, je suis soumis au respect des conditions suivantes :

a : Etre basée sur un fonctionnement démocratique
et le principe d'une personne = une voix.

b : Réserver le droit de vote aux personnes handicapées.

c : Encourager l'implication des personnes handicapées au sein de l'organisation à tous les niveaux de responsabilité, salarié ou volontaire à tous les niveaux de décision.

d : Régir sa représentation dans les négociations, les manifestations publiques et les médias, afin que celle-ci soit effectuée par une personne handicapée.

## 6.3 Exemple : « Les Grillons »

À la cafétéria de l'école « les Grillons », un groupe de personnes handicapées mentales travaillent et elles s'en sortent très bien, et même si elles peuvent éprouver certaine difficulté, elles s'organisent jusqu'à obtenir le résultat recherché. Je pense, par mon observation, qu'elles sont valorisées par leur travail et elles ne manquent pas à montrer leur fierté.

L'acceptation de la personne handicapée mentale, l'évolution positive de son image dans la société, doit passer par son intégration et la valorisation de son rôle social dans la société.

Dans la pratique, je pense qu'il s'agit de modifier à la fois l'environnement de la personne handicapée elle-même, en s'engagent à faire évoluer l'image que de la personne handicapée a d'elles-mêmes et les représentations que les personnes dites « normales » ont de la personne handicapée.

Il faut aussi se rendre compte de l'aspect douloureux d'être, pour la personne handicapée, en situation de dévalorisation. Ce n'est qu'en prenant conscience de ces situations que l'on peut mettre en place des stratégies afin de provoquer le changement.

Ainsi je pense qu'il est important de :

- Permettre à la personne handicapée de vivre comme toutes autres personnes dans notre société (principe de normalisation)
- Vivre avec les autres dans la société et être acceptée par cette société (intégration)

Il ne s'agit pas de forcer la personne handicapée dans une normalité. La personne handicapée ne peut pas être changée complètement, ni la société.

La personne handicapée est souvent « représentée » par des associations, organismes…, qui parlent en son nom. Il serait important dans mes yeux de considérer « la personne d'abord », afin de favoriser ainsi l'intégration en tant qu'individu et non plus en tant que personne appartenant à une institution portant l'étiquette de handicapé.

Durant les trois années que je suis à Liège au CPSé, je n'ai pas vu les personnes du « les Grillons » comme personnes handicapées. Je pense que cela est du par la responsabilisation et le soutien vers une autonomie des personnes handicapées par l'équipe éducative du « les Grillons ».

## 6.4 Étique et déontologie

En tant que professionnel, l'éducateur représente une présence tutélaire fondamentale pour la personne handicapée mentale. Son travail essentiel se fonde sur le *lien*, sur la création d'un espace autour de l'identité du *sujet* et non du handicap. Ce travail de transmission de **valeurs**, de principes moraux et de règles s'articule sur une déontologie professionnelle permettant à chaque personne handicapée de s'épanouir en individu libre et respectueux de la liberté de l'autre.

Pour garder sens et signification, ces principes et valeurs, comme les actes qui en découlent, doivent, selon moi, être confrontés à la réflexion critique permanente, à une interrogation partagée et incessante.

Dans le cours de questionnement psychosocial de Monsieur J-R Seba, je me suis posé la question du sujet…

Pour moi l'homme devient un Je au contact d'un Tu comme Martin Buber le décrit dans son livre.



La personne ne se pose comme personne que face à un Toi, dans le dialogue entre deux "Toi".

Dans le monde du "Je" et du "Tu" la rencontre interpersonnelle se réalise par le passage du présent visible à la présence invisible, passage du Lui impersonnel au Toi personnel. L'autre n'est jamais un simple objet de mon désir placé en face de moi ; en me devenant intérieur, l'autre dans mon regard peut accéder au statut de sujet.

L'enjeu d'une véritable rencontre est le passage du registre de la logique ou de l'analogique à celui de la communion, de l'objectivation pure ou du simple subjectivisme à l'intersubjectivité. " La seule manière de rencontrer un homme, de découvrir son vrai visage, d'entrer en contact avec sa vérité, c'est de le situer dans le monde du "Tu" qui se distingue du monde du "Il". Le monde du "Il" est le monde des objets, le monde mécanique, le monde de l'extériorité… où l'on parle d'un homme en disant "celui-là". Le monde du "Tu" au contraire est le monde de la réciprocité où l'on est en face d'un vis-à-vis, où l'âme cherche l'âme, l'intimité l'intimité, la personne la personne. "

C'est la réflexion de Martin Buber, pour lequel " l'homme devient un Je au contact d'un Tu. " " La personne apparaît au moment où elle entre en relation avec d'autres personnes ".

Le Je, Tu, c'est la définition de la relation authentique, pour Martin BUBER.

J'aime bien cette façon de réciprocité du Je-Tu que Buber utilise dans sa manière mystique et existentialiste. Je veux rencontrer l'Autre (enfant, personnes âgées, personnes handicapées, personnes en demandes où en difficultés,…) comme un Tu égal à moi, comme un être qui peut se développer et s'affirmer.

# Conclusion

Je constate qu'il n'est pas si facile de trouver une réponse simple à la question posée en début de TFE. Cependant, les trois années de formation, ainsi que mes préoccupations personnelles, m'ont donné une certaine expérience, dont j'espère avoir rendu compte dans ce travail.

Trop souvent, l'éducateur dans les ateliers protégés fait figure d'outil dont on se sert pour former des personnes « économiquement correctes » ou bien les re-former en ce sens, afin de leur donner une place dans la société qui est la notre. Trop souvent, la réalisation personnelle de la personne handicapée peut être négligée, voir réprimée, ce qui ne mène pas à une croissance sociale et personnelle de la personne, mais lui donne, au mieux, l'impression d'être tolérée.

La nouvelle loi sur les personnes handicapées donne le statut de travailleur aux personnes handicapées qui sont aptes à travailler, mais celles qui ne le sont pas, comme les personnes gravement handicapées, n'obtiennent pas de statut défini. Cela me semble mener à une nouvelle discrimination sociale.

Les éducateurs devraient davantage exprimer leurs points de vue dans notre société, par exemple, en publiant plus d'articles, en convoquant des groupes de discussion, en s'organisant dans des associations qui auraient pour but de valoriser publiquement le rôle de l'éducateur, ainsi aussi dans les ateliers protégés.

Dans les ateliers protégés, les éducateurs concernés devraient plus souvent exprimer leur point de vue en ce qui concerne leur mission sociale.

J'ai constaté durant mon travail auprès de la Ligue HMC et en rédigeant mon TFE que le rôle de l'éducateur et son devenir dans la société ne sont que difficilement définissables. C'est en me questionnant et en observant les gens autour de moi qu'il m'est apparu que chacun des éducateurs essaye de se situer soi-même dans un contexte dont il ne décide que partiellement. Le devenir du rôle de l'éducateur est donc étroitement attaché au développement des structures en soi, et il est difficile de prédire l'évolution prochaine de celles-ci.

Dans les ateliers protégés, il serait bien que l'éducateur soit au courant des droits de la personne handicapée afin de la soutenir dans des questions d'ordre judiciaire, mais aussi afin de garantir ses droits comme travailleur. J'ai pourtant constaté que souvent, le personnel encadrant se distançait fortement des personnes handicapées, par exemple en se pronocant en faveur de deux délégations, l'une pour les travailleurs et l'autre pour le personnel encadrant.

Aussi, puisque les personnes gravement handicapées n'ont pas de statut social, il serait important qu'elles soient soutenues par les éducateurs dans des questions de droit social et de droit du travail.

En ce qui me concerne, j'espère trouver assez de force intérieure pour continuer mon cheminement dans ce que je perçois comme une façon d'être et de devenir,

en gardant en vue l' « Autre », afin de l'accompagner, le soutenir, le rencontrer comme une personne, et non comme un mécanisme.

Devenir éducateur, c'est quoi sinon de montrer qu'il y a des moyens humains pour accompagner et soutenir la personne en demande. Cela implique un engagement permanent et personnel. Mais je suis encore à la recherche du lieu de travail où je pourrais m'engager comme je le souhaite.

Je m'engage cependant au mieux dans chaque travail que j'accepte et je pense être prêt à me confronter à toutes les facettes du métier d'éducateur.

Pour moi la question de départ : « Que va devenir le rôle de l'éducateur dans une structure de travail adapté » reste ouverte…

# Vivre son rêve

Si je réussis à accompagner un être vers un but précis, je dois le chercher là ou il est et commencer là, justement là.

Celui qui ne sait pas faire cela se trompe lui-même quand il pense pouvoir aider les autres.

Pour aider un être, je dois certainement comprendre plus de lui, mais d'abord comprendre ce qu'il comprend.

Si je n'y parviens pas, il ne sert à rien que je sois capable et plus savant que lui.

Si je désire avant tout montrer ce que je sais, c'est parce que je suis orgueilleux et cherche à être admiré de l'autre, plutôt que de l'aider.

Tout soutien commence avec humilité devant celui que je veux accompagner, c'est pour cela que je dois comprendre qu'aider n'est pas maîtriser, mais vouloir servir.

Si je n'y arrive pas, je ne puis aider l'autre.

texte de Søren Kierkegaard (1813-1855)[19]

# Bibliographie (et source d'inspiration)

- Cours de Monsieur Yves Bodart

- Cours de Madame Myriam  De Halleux

- Cours de Monsieur Patrick Fonk

- Du verbe à l'acte (Ligue HMC)

- Matérielle de publicité de la Ligue HMC

- L'éducateur spécialisé en question(s), Jean Brichaux ; éditions érès

- Les carnets de l'éducateur (CPSé)

---

[1] - Caricature de Erhard Walter (http://www.babenhausen.org/hauptschule/An_die_Arbeit1.jpg)

[2] - http://www.fovahm.ch/FichiersPDF/Parallele8.pdf

[3] - Le principe de normalisation et ses implications dans le maniement du comportement humain. Bengt Nirje, Association suédoise pour les enfants déficients sur le plan mental, traduction : André Dionne (http://www.socialrolevalorization.com/journal/E-Normalisation-1969_Nirje-fran.pdf)

[4] - POLITIQUES NATIONALES EUROPÉENNES ET HANDICAP. Dossier réalisé par Helena GALLO (http://ufr6.univ-paris8.fr/desshandi/archives_desshandi/rapport_gallo/profr /politique_nationales_cee_handicap.php)
Dossier complet en français : (http://ufr6.univ-paris8.fr/desshandi/archives_desshandi /rapport_gallo/profr/rapport/programmefrancaisr.rtf)

[5] - La charte sociale européenne (révisée) (http://www.coe.int/T/F/Droits_de_l'Homme/Cse/)

[6] – http://www.who.int/fr/

[7] – http://www.un.org/french/aboutun/dudh.htm

[8] – http://www.un.org/french/

[9] - Mémorial recueil de législation ; (http://www.legilux.lu)

[10] – http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/10/word/lu0310103ffr.doc

[11] - LES OUTILS DE L'INTERVENANT (http://www.airhm.org/monsjuillet1995/harvey.pdf)

[12] - Définir la réadaptation psychosociale (http://iquebec.ifrance.com/alainriouxpq/readef.htm)

[13] – http://www.socialrolevalorization.com/journal/E-Normalisation-1969_Nirje-fran.pdf

[14] - CHANGEMENT SOCIAL ET SOLIDARITÉ. THEME 5 – TERMINALE ES 1 (http://www.ac-bordeaux.fr/Etablissement/JMonnet/ses/2001/2001-2002/term/solidarit /notes_solidarit.htm)

[15] - Évolution: de la Normalisation à la Valorisation des Rôles Sociaux Wolf Wolfensberger (1991, p. 13) (http://www.med.univ-rennes1.fr/sisrai/art/roles_sociaux2.html)

[16] http://www.epanouissement.net/acp/relation-aide.html

[17] - Comprendre la PNL ; Catherine Cudico ; Les éditions d'organisations

[18] - T-Kit Le management des organisation ;
(http://www.training-youth.net/site/publications/tkits/tkit1/french/tkit1_fr.pdf)
(http://www.training-youth.net/site/publications/tkits/tkits.htm) !!!

[19] - vivre son rêve http://crdp.ac-bordeaux.fr/uml-gironde/kierkegaard.htm